

UNIVERSIDAD  
DE LOS HEMISFERIOS



SABER Y SABER HACER

UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y JURÍDICAS

GÉNERO, PODER Y AMBIENTE LABORAL

MUJERES Y PODER EN EL ÁMBITO LABORAL: ESTUDIO DE CASO  
COMPARATIVO ENTRE LA UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS Y LA  
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR

TRABAJO PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS  
POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES

AUTOR: KAREN VANESSA ARÉVALO VILLARREAL

TUTOR: MSC. VALERIA ROMANO LARA

QUITO, JUNIO DEL 2019

## **DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS**

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad de Los Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en éste ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura, a la vez que cedo los derechos de publicación a la Universidad de Los Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee. Asimismo, no podré disponer del contenido de la presente investigación a menos que eleve por escrito el requerimiento para su evaluación a la Comisión Permanente de la Universidad de Los Hemisferios.

Karen Arévalo

1724194277

## **DEDICATORIA**

Para todas aquellas mujeres  
que han luchado por alcanzar representatividad  
en los espacios de poder.

## AGRADECIMIENTOS

Este trabajo de investigación le dedico en primer lugar a Dios quien supo darme fuerzas en los momentos más difíciles, y me permitió encarar las adversidades con coraje y valentía.

A mi padre, por ser mi inspiración y guía, pero sobre todo por ser mi más grande ejemplo de superación. Gracias por hacer reales todos mis sueños. A mi madre por el inmenso e incondicional amor que me ha dado, por ser magia en mi vida. Gracias por luchar conmigo cada batalla sin importar lo largas o fuertes que fueron.

A mis hermanos, en especial a mi hermana, por las largas conversaciones después de un día agotador.

A la profesora Valeria Romano Lara quien con su paciencia, dedicación y sabiduría fue mi guía y apoyo incondicional. Gracias por enseñarme a descubrir cosas nuevas y hacer de las cosas más difíciles algo fácil. Que su pasión siga motivando a más personas.

A mis amigos por ser más que solo compañeros que me trajo la universidad. Por enseñarme a descubrir un mundo nuevo lleno de cosas maravillosas.

## ÍNDICE

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
ABSTRACT .....	1
INTRODUCCIÓN .....	3
DISEÑO METODOLÓGICO .....	7
MARCO TEORICO .....	10
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS. CASOS DE ESTUDIO UDH Y UCE .....	17
ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	24
CONCLUSIONES .....	31
ANEXOS .....	34
BIBLIOGRAFIA .....	36

## ABSTRACT

Los continuos debates sobre género y brechas salariales representan una marcada expresión de una cultura que conserva una idea errada acerca de las diferencias entre hombres y mujeres. La normalización de estereotipos que devalúan a la mujer se han convertido en uno de los principales obstáculos que deben enfrentar ellas para poder ocupar un cargo jerárquicamente alto. En esta investigación se abordan temas como las construcciones binarias, el poder, y los estereotipos. Algunos de los académicos que se utilizaron como referencia en este trabajo son Judith Butler, Simone de Beauvoir, Eric Wolf, Muhammad Yunus, Alda Facio y Lorena Fries, además del aporte brindado por diversas Organizaciones Internacionales como ONU Mujeres. El presente trabajo tiene como objetivo analizar comparativamente la participación de las mujeres dentro de dos instituciones de educación superior del Ecuador: la Universidad de los Hemisferios (UDH) y la Universidad Central del Ecuador (UCE). A través de este objetivo y teorías se busca llegar a esclarecer la pregunta de cómo se materializa la lucha de las mujeres para alcanzar igualdad en el área laboral, tomando como eje de estudio las brechas salariales y la asignación de cargos de dirección. Algunos de los principales hallazgos de este trabajo son: el monopolio de ideas permanece en manos de los hombres, el trato desigual se materializa a través de brechas salariales y escasa asignación de cargos de dirección, y las leyes no constituyen herramientas suficientemente efectivas para ver cambios a corto plazo.

**Palabras clave:** *Género, poder, construcciones binarias, estereotipos, brechas salariales.*

The ongoing debates about gender and pay gaps represent a marked expression of a culture that retains a misconception about the differences between men and women. The normalization of stereotypes that devalue women has become one of the main obstacles that they must face in order to obtain a hierarchically high position in their work places. This research addresses issues such as binary constructions, power, and stereotypes. Some of the academics that were used as references in this research are Judith Butler, Simone de Beauvoir, Eric Wolf, Muhammad Yunus, Alda Facio and Lorena Fries, in addition to the contribution provided by International Organizations such as UN Women. The objective of

this paper is to analyze comparatively the participation of women within two institutions of higher education in Ecuador: Universidad de los Hemisferios (UDH) and Universidad Central del Ecuador (UCE). Through this objective and theories, it seeks to clarify the question of how women's struggle to achieve equality in the labor area materializes, taking pay gaps and the allocation of hierarchically high positions as the study axis. Some of the main findings of this research are: the monopoly of ideas remains in the hands of men, the unequal treatment is materialized through gender pay gaps and scarce assignment of management positions, and the laws are not effective enough tools to see changes in a short period.

**Keywords:** *Gender, power, binary structures, stereotypes, gender pay gaps.*

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, si en el mundo existiera igualdad salarial entre hombres y mujeres, el PIB global aumentaría en un 25% aproximadamente (Organización Internacional del Trabajo, 2017). Las brechas salariales de género son expresiones injustas de una cultura que conserva una errada idea acerca de la diferencia existente entre los hombres y las mujeres. Durante décadas, las mujeres han luchado para recibir el mismo trato, reconocimiento, y remuneración laboral que los hombres, pero no ha sido hasta las últimas décadas que han existido avances. En Latino América, países como Uruguay han emprendido políticas públicas de lucha contra la violencia de género, las cuales son eficientes combatiendo la desigualdad salarial, gracias a esta acción, la pobreza se redujo en aproximadamente 3% en el 2017 (Dutra, 2016). En el caso de Europa, países como Islandia son un claro ejemplo de avances en aspectos de una verdadera igualdad salarial, pues los empresarios islandeses tendrán que auditar mensualmente los sueldos y presentar un informe al Estado sobre este tema para no ser sancionados económicamente (Magnet, 2018).

Sin embargo, estos casos y muchos otros similares nos obligan a preguntarnos el por qué muchas empresas necesitan que se les impongan sanciones para terminar con las prácticas discriminatorias hacia las mujeres, y cuál es el obstáculo que tuvieron que no les permitió otorgar a ambos sexos las mismas condiciones y derechos laborales. Expertos en el debate de brechas salariales como Molly Bryant y Mohammed Yunus, afirman que muchas de las acciones emprendidas por las autoridades y empresarios son producto de los factores culturales, los cuales se encargan de multiplicar estereotipos que minimizan las capacidades de las mujeres, sin conocer la verdadera realidad. A partir de un estudio realizado en el año 2016, se determinó que una mujer en cargos de dirección puede llegar a aumentar los beneficios económicos de una empresa en al menos un 15% más que los generados por los hombres en el mismo cargo (Noland & Moran, 2016), lo que nos permite observar que las posiciones de liderazgo o las remuneraciones no deberían estar determinadas por el género sino por las capacidades de cada individuo.

Específicamente el caso ecuatoriano llama la atención en comparación con otros países, ya que existe una marcada desigualdad salarial entre hombres y mujeres. De acuerdo a datos proporcionados por el INEC, las brechas salariales están presentes en cada provincia del Ecuador, y según los resultados presentados por el World Economic Forum para 2017, a través del Índice Global sobre las Brechas de Género, el Ecuador ocupa el puesto número 100 de 144 países tomados en cuenta (2017). Lo anteriormente mencionado amerita recapacitar acerca de la eficacia y eficiencia de las políticas públicas emprendidas en este ámbito, y a su vez es meritorio evaluar las acciones emprendidas hasta el momento, con el fin de identificar cuál es el problema existente por el que estas no han generado los resultados esperados.

Partiendo de lo anteriormente señalado, el presente trabajo tiene como objetivo general analizar comparativamente la participación de las mujeres dentro de la nómina institucional de dos entidades de educación superior del Ecuador: la Universidad de los Hemisferios (UDH) y la Universidad Central del Ecuador (UCE). Dentro de los objetivos específicos se encuentra en primer lugar, estudiar las teorías relacionadas con los conceptos de poder y género en relación al fenómeno de las brechas salariales, estereotipos y ambiente laboral. Como segundo punto, se busca conocer el grado de participación que tienen las mujeres en el área laboral de cada institución. Finalmente, se pretende determinar si el grado de participación ha sido efectivo o solo es producto del cumplimiento del marco legal. A través de estos objetivos y teorías se busca llegar a esclarecer la pregunta de cómo se materializa la lucha de las mujeres para alcanzar igualdad en el área laboral, tomando como eje de estudio las brechas salariales.

Parte de la motivación para realizar esta investigación recae en la necesidad de conocer si en el ambiente de ambas instituciones se puede evidenciar avances en pro a la igualdad en el ámbito laboral; y con el fin de recolectar información veraz y de fuentes primarias con la que se pueda realizar un estudio comparativo, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas, utilizando preguntas abiertas. Se incluyeron algunos datos cuantificables proporcionados por las entidades seleccionadas, con el fin de conocer el patrón evolutivo en la participación de las mujeres en el área laboral. A través de las entrevistas se pretende llegar a obtener información más directa o personal sobre el tema de la igualdad en aspectos laborales y brechas salariales, de modo que las preguntas tenderán a contar las experiencias, obstáculos y demás percepciones que tengan las mujeres en lo referente al proceso de lograr

ocupar un cargo en dichas instituciones. Los temas a través de los cuales girará la entrevista serán condiciones salariales, aspectos de género, ambiente laboral, entre otros temas que pudieran surgir durante la conversación.

A continuación se presentará a las instituciones que forman parte del estudio. La Universidad Central del Ecuador es una de las instituciones educativas públicas más antiguas del país. Goza con aproximadamente 400 años de existencia, y fue la cuarta universidad creada en América Latina. Por otra parte, la Universidad de los Hemisferios es una institución privada con aproximadamente 14 años de existencia, siendo uno de sus ejes principales la formación humanista de sus estudiantes. Actualmente ambas instituciones están dirigidas por hombres. Específicamente en el caso de la UCE, 16 de las 22 autoridades que conforman el Consejo Universitario son hombres.

En el presente trabajo se tomó como casos de estudio a estas dos instituciones, porque resultan ser dos polos completamente diferentes; una es una institución pública y la otra es privada, la una cuenta con aproximadamente cuatro siglos de existencia y la otra con más de una década, una durante muchos años respondió a interés políticos y la otra ha puesto sus intereses en la persona, entre otros aspectos. Por lo tanto, la información que le aporte cada institución a la investigación podría ser totalmente diferente, pues la historia de cada entidad se ha desarrollado en un contexto específico.

La presente investigación contará con la siguiente estructura: en primer lugar, la introducción recopilará los aspectos más relevantes del documento, con el fin de aportar al lector una vista panorámica de lo que tratará la investigación. En la metodología, se presentará el marco teórico o referencial en el que se incluirán la mayor cantidad de aproximaciones teóricas relacionadas con el tema, que le permitirán al lector obtener un espectro conceptual y teórico de la investigación. A continuación, se presentarán los casos de estudio y sus particularidades. Posteriormente, se realizará un análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas, para finalmente pasar a las conclusiones y la discusión de los aportes de la investigación.

Al finalizar el trabajo se pudo llegar a las siguientes conclusiones: en primer lugar, indistintamente de la institución las brechas salariales no son el mayor problema al que se

enfrentan las mujeres. En segundo lugar, los cargos de dirección han sido ostentados en un 90% por hombres en ambas instituciones. En tercer lugar, las leyes no son aspectos lo suficientemente vinculantes como para que se materialicen cambios en favor de las mujeres.

## DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación es de carácter cualitativo, haciendo uso de herramientas metodológicas como entrevistas y análisis de datos; con el fin de conseguir un panorama claro, que incluya diversidad de fuentes. El proyecto de investigación utiliza como casos de estudio a la Universidad de los Hemisferios y la Universidad Central del Ecuador. El universo de la investigación es el personal administrativo y docente de cada institución de educación superior, y la muestra del estudio fue tomada considerando las necesidades de la investigación, es decir, que permita dar a conocer diferentes perspectivas a través de un grupo equilibrado y heterogéneo de participantes.

Dentro de las técnicas de recolección de datos se utilizó como herramientas primordiales: el análisis de documentos, ejecución de entrevistas y revisión de datos administrativos de cada universidad, respectivamente. Los documentos que se analizaron proceden de fuentes primarias, libros o documentos de autores que se especializan en temas de brechas salariales, género y poder como: Sofía Zaragocin, Pierre Bourdieu, Judith Butler, Simone de Beauvoir, Eric Wolf, Lévi-Strauss, entre otros. Además se analizó información relevante brindada por organizaciones nacionales e internacionales como: ONU, Organización Internacional del Trabajo, Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, e Innovación, Hays Recruiting Experts Worldwide, IMF Business School, y el World Economic Forum.

Según Jennifer Mason (2002), una investigación de carácter cualitativo permite explorar una amplia gama de dimensiones del aspecto social, incluyendo los cambios que acontecen diariamente. Este tipo de metodología facilita conocer las experiencias de quien está involucrado en la investigación, pero sobre todo permite constituir argumentos convincentes sobre cómo funcionan las cosas en contextos particulares. De esta forma, [*A qualitative research is capable of producing very well-founded cross-contextual generalities, rather than aspiring to more flimsy de-contextual versions*] (pág. 11). John Creswell (2014), expone que algunos de los métodos más efectivos empleados en este tipo de investigaciones son las entrevistas semiestructuradas ya que otorgan a los entrevistados cierta amplitud para determinar como han experimentado personalmente el fenómeno en estudio (pág. 44).

Las entrevistas son fundamentales, ya que con estas se pretende llegar a obtener información concreta de personas directamente relacionadas al fenómeno, de personas expertas en el tema tratado, o testigos privilegiados. Las entrevistas son semiestructuradas, realizadas en base a preguntas abiertas, y su fin es obtener información precisa de un tema predeterminado, pero a la vez flexible con algún tipo de detalle que desee añadir el entrevistado. A través de este método se pretende llegar a obtener información más directa o personal sobre el tema de la igualdad en aspectos laborales y brechas salariales, de modo que las preguntas tenderán en parte a contar las experiencias, obstáculos y demás percepciones que tengan las mujeres en lo referente al proceso de lograr ocupar un cargo en dichas instituciones. En el caso de las entrevistas a los trabajadores, las preguntas fueron orientadas a conocer si ellos creen que los cambios que se han dado representan transformaciones sustanciales y no superficiales; o cuál es su percepción acerca de las brechas salariales, cuál creen que es la causa para que existan tales brechas, o si es necesaria una igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres.

Las entrevistas fueron realizadas a 5 mujeres que al momento de realizar esta investigación ocupan cargos de dirección o docencia tanto en la Universidad de los Hemisferios, como en la Universidad Central del Ecuador. Se consideró preciso realizar entrevistas también a hombres debido a que dentro del universo de investigación no se considera pertinente trabajar únicamente en relación a un segmento, y debido a que la información que pueden brindar las opiniones masculinas puede ser muy valiosa para el estudio. En el caso masculino, las entrevistas fueron realizadas a 2 hombres que ocupan cargos de dirección o docencia en cada una de las instituciones.

Las mujeres que fueron seleccionadas para realizar las entrevistas son, de la Universidad de los Hemisferios: la Mgs. Mónica Vivanco, Vicerrectora. Respecto a la Universidad Central: la Dra. María Elena Silva, Decana de la Facultad de Ciencias Psicológicas; Dra. Isabel Fierro Aguas, Decana de la Facultad de Ciencias Químicas; Dra. Ximena Grijalva, Decana de la Facultad de Comunicación Social; Dra. Ruth Páez, Decana de la Facultad de Filosofía.

Los hombres seleccionados fueron: en el caso de la UDH el Dr. Diego Jaramillo, Rector; Mgs. Diego Montenegro, Gerente General. En el caso de la UCE se seleccionó al Dr. Fernando Sempértegui, Rector; Econ. Marco Posso Zumárraga, Vicerrector administrativo y financiero. Las personas anteriormente seleccionadas fueron escogidas porque, como se dará a conocer en los siguientes párrafos, se encuentran dentro del patrón de que el hombre

usualmente ocupa más cargos de dirección jerárquicamente altos en comparación con el número ocupado por las mujeres. Conocer el enfoque o punto de vista de los entrevistados puede brindar aportes significativos a este trabajo.

Los datos provistos por las universidades sirven para contrastar la información teórica con información más concreta y medible, la información utilizada corresponderá a un periodo de 3 años aproximadamente. En relación a esta información se analizarán aspectos como: la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en relación de dependencia en cada institución, el cargo que desempeña, asignación de cargos de dirección, y temas relacionados. Y finalmente se analizarán encuestas del INEC y de organismos internacionales para ratificar o reforzar información o hipótesis obtenidas a través de fuentes primarias.

Al ser la investigación de tipo cualitativa es necesario plantear herramientas de análisis de información que permitan sacar el mayor provecho a los datos relevantes que hayan sido recolectados; de modo que, el proceso empezará con una recopilación y lectura de textos, hasta llegar a la interpretación de tales teorías asociadas con los datos conseguidos a través de las entrevistas, las bases de datos, encuestas proporcionadas por el INEC, y encuestas o estudios proporcionados por Organismos Internacionales como lo es la ONU, o la OIT.

## MARCO TEORICO

La presente investigación utilizará como base literaria textos relacionados al debate del poder, género y brechas salariales. Se revisará las concepciones de poder manejadas por Eric Wolf (2012). Consecuentemente se tomarán las ideas relevantes al género propuestas por Judith Butler (1999), quien desarrolla con amplio conocimiento temas sobre la teoría de género. Al ser el género un concepto considerablemente discutido es necesario profundizar y contrastar información utilizando las nociones que ofrecen expertos como Simone de Beauvoir (1949), Luce Irigaray (1992), Nancy Fraser (1995), Alda Facio y Lorena Fries (1999) y Johanna Kantola (2006). Con el fin de esclarecer algunos aspectos también se tratará la noción de construcciones binarias, a través del trabajo de Lévi-Strauss (1974). Para finalizar es preciso mencionar que la presente investigación tiene como objetivo estudiar las brechas salariales, de modo que se partirá revisando literatura proporcionada por Molly Bryant (2012), Mohammed Yunus (2006) y Organizaciones Internacionales como ONU Mujeres o la Organización Internacional del Trabajo.

Para Beauvoir la mayor interrogante siempre fue ¿Qué es ser mujer? Tal pregunta la llevó a construir diferentes concepciones. En su libro “El segundo sexo” (1949), la distinción que realiza Beauvoir en su libro sobre sexo y género es la siguiente: *[El sexo está relacionado a las diferencias biológicas, mientras que el género incluye una serie de categorías socialmente construidas. Esto la lleva a construir que la idea de feminidad es una construcción social y que en general representa un parámetro identitario]* (Beauvoir, 1949). Beauvoir en su análisis sobre el género hace alusión a esa complementariedad binaria que ha sido destruida por concepciones culturales generando grietas entre lo masculino y lo femenino.

Las concepciones de masculino y femenino que están presentes en diferentes ámbitos de la sociedad pueden ser estudiadas desde la construcción de las “estructuras binarias”. Levi-Strauss (1974) realizó estudios etnográficos en varios grupos tribales, siendo uno de sus objetivos principales el conocer cómo se organizaban socialmente estos grupos, logrando así

en su libro “Antropología Estructural” demostrar que las estructuras sociales a las que estas respondían eran dualistas. Los sistemas dualistas no solo buscan marcar diferencias entre el hombre y la mujer, también lo hacen en otros aspectos relevantes a las características de una sociedad como: este-oeste, norte-sur, centro-periferia, entre otros. Dentro de estos sistemas el hombre y la mujer eran vistos como objetos independientes que se oponían entre ellos (Lévi-Strauss, 1974). La idea de que el sistema de dualidades está presente hasta en esferas que muchos no concebían, conlleva a repensar cómo se ha desarrollado la evolución de estas estructuras binarias hasta la actualidad, y de qué formas siguen presentes en la estructura social. Un claro ejemplo de la materialización de este sistema dualista en las sociedades modernas es la diferenciación entre hombres y mujeres, la cual se puede ver reflejada en las brechas salariales, y en el ámbito laboral.

Muchas prácticas sociales están marcadas por relaciones de poder, y [*...durante años los grupos de poder han monopolizado las ideas y los sistemas de las ideas, convirtiéndolos en elementos cerrados*] (Wolf, 2012). Durante siglos, las sociedades se han manejado bajo sistemas patriarcales, los cuales han dominado no solo los medios de producción, sino que a su vez establecían parámetros o normas de convivencia que fueron aceptadas por la comunidad. Estos parámetros han relegado a las mujeres como esposas, amas de casa o cuidadoras, sin tener la posibilidad de formar parte de la fuerza laboral o de los sistemas educativos. Estas relaciones de poder que en un inicio empezaron con estereotipos, prácticas comúnmente aceptadas por la sociedad, luego con el paso de los años terminaron consolidándose en prácticas como la desigualdad en remuneraciones. Hoy estas acciones han despertado muchos debates, en un siglo en donde las mujeres se han empoderado de sus derechos, en donde ya no existe la misma sumisión que hace décadas atrás, estos roles de dominación aparentemente han perdido efecto (Godoy, 2009). La dominación de los hombres sobre las mujeres es grave y se expresa no solo en acciones como remuneraciones o acceso de cargos, también se evidencia en ideas de sujeción que tienen ellas sobre ellos. Según Hays Recruiting Experts Worldwide (2016), de un 100% de mujeres el 47% siente que no tiene la oportunidad de autopromocionarse en el lugar de trabajo, además otro gran porcentaje cree que la realización como mujer únicamente podrán alcanzarla cuando ocupen un cargo de gerencia en un mundo subyugado por hombres (Hays Recruiting Experts Worldwide, 2016).

La cultura es parte importante dentro del proceso de reproducción de desigualdades. Alda Facio y Lorena Fries (1999) (como se citó en Saltzman, 1992) afirman que [*a pesar de que en cada cultura el grado de inferioridad de las mujeres con respecto a los hombres y los argumentos para justificarla pueden ser distintos, todas las culturas conocidas tienen rasgos comunes*] (Facio & Fries, 1999). En la actualidad, la desigualdad de género, producto de los rezagos de las culturas patriarcales, aun es un mal que aqueja a todas las sociedades del mundo. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en los últimos 5 años los avances han sido mínimos, y afirma que la mujer permanece en desventaja en todos los ámbitos de su vida, en todos los países del mundo (2017).

El hecho de que existan brechas salariales y una marcada desigualdad entre ambos géneros se debe a que de por medio se encuentra una fuerza de dominación, y en este caso es el poder. El antropólogo Eric Wolf (2012) enfatizó en su texto una visión del poder que se centra mayormente en las relaciones personales. El autor ve al poder como un aspecto que de naturaleza ya presenta sus propios problemas, de tal modo afirma que [*con frecuencia, se habla del poder como si se tratara de una fuerza unitaria e independiente, o como una máquina que aumenta su capacidad y ferocidad al acumular y generar más poderes*] (Wolf, 2012, p.3). Wolf afirma que es mejor entender al poder como un aspecto de todas las relaciones entre las personas, hace una aclaración al afirmar que el poder funciona de manera distinta dependiendo del arena en donde se desarrolle, por lo tanto en su libro concluye que: [*El poder funciona de manera distinta en las relaciones interpersonales, en los medios institucionales y al nivel de las sociedades*] (2012).

El poder en las relaciones de género se ha materializado bajo la concepción de la subordinación de la mujer frente al hombre, ejercida a través de diferentes mecanismos como el trabajo, la educación o la familia. En la actualidad la mujer ya no es únicamente un ama de casa, sino que esta ha llegado a integrarse en la fuerza laboral. Sin embargo, en este espacio laboral aún quedan marcados símbolos de dominación y discriminación, basados evidentemente en esa equívoca concepción de poder. Un ejemplo de esto es el errado pensamiento sobre que los cargos de dirección deben ser ocupados por hombres como si fuera parte del orden “natural” de las cosas. En la actualidad esto es claro cuando observamos cómo en el gobierno y en las empresas, en su mayoría estos puestos siguen siendo ocupados por hombres. De acuerdo a Hays Recruiting Experts Worldwide, el 79% de los máximos dirigentes empresariales del mundo son hombres (2016). A pesar de que está comprobado

que existiendo igualdad laboral, las empresas alcanzarían más beneficios y serían más exitosas, la dominación del hombre hacia la mujer no cesa.

En su obra “*El género en disputa, el feminismo y la subversión de la identidad*” Butler afirma que [*el hombre (sujeto masculino) empieza a encontrar problemas cuando de forma repentina, un objeto femenino desafía su posición*] (Butler, 1999). El género para ella, es como un marco binario, donde existe una dependencia de lo masculino hacia lo femenino. Por lo tanto ella muestra que esa supuesta autonomía que pretenden tener los hombres resulta ser irreal porque todo se trata de un sistema dicotómico (Butler, 1999). Por otro lado, Simone de Beauvoir refuerza la idea anteriormente expuesta, pues afirma que la humanidad se ha venido manejando bajo un modelo masculino, en donde la femineidad se ha consolidado como un misterio, como algo ajeno o desconocido (Beauvoir, 1949). El pasado doblegó la imagen de la mujer al hombre, pero gracias a las diferentes Olas Feministas las mujeres han logrado demandar sus derechos y reforzar la concepción acerca de que deben ser tomadas en cuenta como fuerza de trabajo y no únicamente como amas de casa.

Aportando a las ideas de Butler (1999) y Beauvoir (1949), Johanna Kantola (2006) afirma que el aporte más importante que han dejado, y con el que siguen contribuyendo las feministas es presentar el carácter de género o patriarcal de muchas instituciones del Estado, de ciertas prácticas y de determinadas políticas. Muchas relaciones de poder dentro de estas instituciones se basan en la distinción de hombre-mujer, masculino-femenino. El Estado tiene un gran impacto en la construcción de estas relaciones, pues antes se creía que por ser el Estado un sujeto con amplio poder y el encargado de la toma de decisiones a través de sus agentes, era el ente dominador por excelencia, recalcando que la mayor parte de sus ejecutores eran y son hombres. En la actualidad los movimientos sociales, al igual que los grupos feministas, influyen y determinan las acciones del Estado, entendiendo que el impacto es recíproco y la acción de un sujeto afecta al otro (Kantola, 2006).

A diferencia de las autoras anteriormente nombradas, Luce Irigaray en su libro “Yo, tú, nosotras” (1992) contribuye con la idea de que es necesario construir una identidad a partir de la sexualidad de cada género. En lo que si concuerdan todas las autoras es que a las mujeres se las debe separar del rol de esposas o madres como su único rol reconocido en la sociedad. Irigaray afirma que [*la construcción de dicha identidad femenina debe nacer de las diferencias sexuales*]. De las diferencias con los hombres, las mujeres deben sacar las ventajas que las ayuden a sobresalir. La especie humana se divide en 2 sexos, el hecho de

reclamar una igualdad al sexo opuesto en algunos casos es ilógico debido a que igualdad implica comparación, y claramente existe la distinción de que existen 2 géneros, entonces ¿por qué igualarse con los hombres, y por qué no igualarse con sí mismas? (Irigaray, 1992). Cabe reconocer que existen aspectos que ponen a la mujer en una situación de ventaja frente a los hombres. Existen estudios del World Economic Forum (2017) que demuestran que al ser más organizadas, las mujeres pueden desempeñar de mejor manera un cargo de dirección, generando más réditos a la empresa. Evidentemente esto no las hace superiores, las hace capaces de ejercer cargos que tradicionalmente han sido ejercidos únicamente por hombres. Naturalmente, los avances que se pretenden alcanzar como que sean asignadas a cargos de dirección o a una igualdad de remuneración, solo se verán realizados cuando las mujeres dejen de compararse con los hombres y empiecen a trabajar conjuntamente, porque es en este punto cuando la idea de “iguales” se habrá consolidado.

Las brechas salariales entre hombres y mujeres tienen mucho que ver con esas diferencias que se han edificado a través de la construcción social de masculinidades y feminidades. El hecho de que las mujeres hayan sido vistas como inferiores, o supeditadas a cargos de menor importancia pone en debate la cuestión del género. A lo largo de los años feministas se han apoderado de la idea de materializar los derechos de las mujeres y de los grupos minoritarios, un claro ejemplo de este caso es Judith Butler quien en su libro “El género en disputa, el feminismo y la subversión de la identidad” (1999), pretende rebatir en su mayoría las limitaciones construidas alrededor de lo que se ha concebido por género. Tales limitaciones nacen en gran parte de las concepciones que provienen de la construcción de masculinidades y feminidades. La concepción que se ha manejado a lo largo de los años sobre masculino y femenino ha polarizado tanto el tema creando finalmente una brecha profunda entre ambos géneros. Esta brecha se ha materializado en aspectos como las remuneraciones, el acceso a educación, o la ocupación de cargos directivos. Partiendo de la idea de que la diferencia entre sexos radica únicamente en algo biológico y no intelectual o referente a capacidades, mantener un sistema que se base en la superioridad del hombre es ilógico en pleno siglo XXI.

Molly Bryant en su artículo publicado “Gender pay gap” (2012), afirma que cada uno de los problemas que tienen que enfrentar las mujeres hoy en día responde a los estereotipos que se les fueron asignados, como el hecho de consolidarlas únicamente con la imagen de “amas de casa”. En las siguientes líneas se condensa una idea de cómo los estereotipos afectan a la

concepción que se tiene de las mujeres: *[Ideas such as women are not as strong as men, women are more emotional than men or even women should not hold power positions have had major effects outside the workplace]* (Bryant, 2012). En su estudio, Bryant logra establecer que a pesar de alcanzar un cargo en una empresa o institución las mujeres tienen que atravesar por ideas mal infundadas como esta: *[Customer and employee bias is also reinforced by these false notions. Male clients often do not trust women to make the right decision for them and instead request that they are aided by a male employee ]* (2012).

Al igual que Bryant, muchas organizaciones han ahondado esfuerzos en la necesidad de propiciar cambios en temas de igualdad de remuneración. ONU Mujeres asegura que los 77 centavos menos por dólar que gana una mujer la mantienen en la pobreza. La brecha salarial de género continua causando problemas a pesar de que muchas legislaciones han establecido leyes que sancionen este tipo de actos (ONU Mujeres, s.f.). La necesidad de que la realidad cambie no solo está orientada a que se propicie ese cambio de mentalidad patriarcal, a la vez se busca realzar la idea de que no solo se está perjudicando monetariamente a la mujer sino que el desarrollo del país también se ve comprometido con este tipo de prácticas discriminatorias.

Los estudios realizados por Mohammed Yunus (2006) acerca de los microcréditos permiten concebir la idea de que perjudicando monetariamente a la mujer también se perjudica paralelamente al desarrollo del Estado. Yunus afirma que la pobreza tiene un perfil sociológico muy marcado, el cual afecta directamente a la mujer. En este estudio sobre microcréditos se comprobó que la mujer posee lo que se denomina una “naturaleza luchadora” (Yunus, 2006). Esto quiere decir que a pesar de ser las más desfavorecidas entre los pobres, las mujeres casi el 90% de las veces logran convertir sus herramientas en medios para generar más. Además con este estudio se demostró que las mujeres son mejores administradoras, y que ellas pueden llegar a desempeñar un cargo 10 horas más que un hombre semanalmente, y a pesar de eso seguir generando el mayor de beneficios (Yunus, 2006). De lo anteriormente expuesto nace la idea de que afectar a la mujer significa afectar al desarrollo del país. Categorizando a la mujer como ama de casa y no permitiéndole formar parte de la fuerza laboral o productiva de una nación solo genera pérdidas al Estado. Y si específicamente se habla de la idea de que las mujeres no pueden ejercer cargos de dirección, las empresas que tienen a una mujer como gerente logran obtener un 15% más de beneficios (Noland & Moran, 2016).

Como se pudo apreciar a través del contenido presentado, las mujeres han quedado relegadas a tareas únicamente domésticas, mientras que los hombres podían desarrollarse intelectualmente y laboralmente. En décadas recientes, el empoderamiento femenino ha servido para reivindicar los derechos de las mujeres en amplias esferas; de modo que es importante reflexionar sobre las brechas salariales, la discriminación laboral, y en general las desigualdades entre hombres y mujeres como factores que afectan al desarrollo integral de un país.

En el siguiente capítulo se expondrán los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a directivos y docentes de las dos instituciones de educación superior que forman parte de esta investigación. La información obtenida será contrastada con los datos proporcionados por los académicos mencionados anteriormente.

## **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS. CASOS DE ESTUDIO UDH Y UCE**

Los datos que van a ser presentados a continuación corresponden a una serie de entrevistas realizadas a directivos y docentes de la Universidad Central del Ecuador, y de la Universidad de los Hemisferios. Con la finalidad de garantizar que el entrevistado expresó voluntariamente su intención de participar, se procedió a firmar una carta de consentimiento informado, en la cual se expuso claramente los objetivos de la investigación y el uso que se le daría a los datos aportados por los entrevistados.

Dichos datos fueron obtenidos aproximadamente entre mayo y agosto de 2018, los mismos que fueron comparados entre instituciones para poder obtener reflexiones concluyentes. Es pertinente empezar esta sección realizando una introducción de cada entidad de educación superior con el fin de conocer los aspectos que las hacen aptas para el estudio debido a las diferencias que poseen.

La Universidad Central del Ecuador tiene una larga trayectoria histórica. Esta empieza el 15 de septiembre de 1622 cuando se fundó en Quito la Pontificia Universidad de San Gregorio Magno. Alrededor de 49 años después inició oficialmente sus labores. Esta Universidad se enfocó en dictar las cátedras de Derecho Canónico, Teología y Arte. En 1786, se acordó la unión de la Universidad Jesuita y la Dominicana de Santo Tomás. Grandes personajes como Eugenio Espejo, o José Mejía Lequerica se formaron en esta institución. En 1822 ya tenía carreras como Derecho Público, Medicina, Filosofía Política y Economía Pública (Universidad Central del Ecuador, 2018).

Posteriormente, la Universidad de Quito fue la institución de educación superior más importante de la Real Audiencia de Quito. Esta nació de la unión de la Universidad San Gregorio Magno (jesuitas) y la Universidad Santo Tomás de Aquino (dominicos). En marzo de 1826, el Congreso de Cundinamarca expidió la Ley estableciendo Universidades Centrales. Una década más tarde, el presidente Vicente Rocafuerte expidió el Decreto Orgánico de Enseñanza Pública, en el cual se dijo que “La Universidad de Quito es la Central

de la República del Ecuador”. Aquel nombre se conserva hasta la actualidad (Universidad Central del Ecuador, 2018).

En la actualidad, la Universidad Central del Ecuador se conforma de 21 facultades, en la que se incluyen: Medicina, Arquitectura, Ciencias Químicas, Comunicación Social, Derecho, entre otras. Posee un aproximado de 40,000 estudiantes, entre hombres y mujeres. Desde el 2012, se encuentra afiliada a la Red Ecuatoriana de Universidades para Investigación y Posgrado. A partir de su fundación, el 19 de mayo de 1651, han transcurrido 367 años de vida académica. En lo referente al área administrativa, desde su origen no ha tenido más que rectores varones, siendo el actual el Dr. Fernando Sempértegui Ontaneda. En esta universidad trabaja un promedio de 10,000 funcionarios entre profesores y personal administrativo. Desde su creación se encuentra financiada por el Estado ecuatoriano.

Por otro lado, la Universidad de los Hemisferios fue creada hace 14 años. Esta institución de educación superior tiene un enfoque de educación humanista. La Universidad de los Hemisferios posee siete facultades: Ciencias Políticas y Jurídicas, Comunicación, Psicopedagogía, Administración de Empresas, Gastronomía, Artes Musicales y Odontología. Durante su historia ha tenido únicamente rectores, actualmente el cargo es ostentado por el Dr. Diego Jaramillo. En lo referente al área administrativa, en la institución trabajan 167 personas entre docentes y personal administrativo. Posee un aproximado de 1300 estudiantes. Desde su comienzo ha sido una institución sin fines de lucro (Universidad de los Hemisferios, 2018).

La información que se presenta a continuación se dividirá en las siguientes categorías: percepción de aceptación e injusticias, desempeño laboral, asignación de cargos de dirección, efectividad de las leyes y políticas públicas, y opinión y puntos de vista referente a las brechas salariales. Las entrevistas fueron realizadas a autoridades como el rector, vicerrectora y gerente de la Universidad de los Hemisferios; al Vicerrector Administrativo y Financiero de la Universidad Central, decanas de las Facultades de Filosofía, Ciencias Químicas y Comunicación Social de la UCE.

- **Percepción de aceptación e injusticias**

La Decana de la Facultad de Comunicación de la UCE, recalca que en la sociedad actual aún existen grandes rasgos de superioridad de los hombres sobre las mujeres, que realmente son más un espejismo de ellos, pues en la realidad existen muchas mujeres preparadas

académicamente, con un excelente trato humano, y sobre todo capaces de lograr cualquier meta propuesta.

El tema más importante del que habló la Decana es la desigualdad que existe entre hombres y mujeres cuando se quiere destituir del cargo a una autoridad. La doctora afirmó que sacar del puesto a una mujer es mucho más fácil que sacar a un hombre. Dentro de la universidad es suficiente afirmar ante el Consejo Directivo que la decana o subdecana tiene mal carácter, o que incurre en supuestas relaciones amorosas con algún docente para ser destituidas del puesto. El problema en este caso no son los parámetros con los que se juzga tal despido, sino el hecho de que a los varones no se les juzga con la misma severidad. Quizás en este aspecto esta la respuesta a la afirmación de que las mujeres son como estrellas fugaces al desempeñar cargos directivos.

Según la subdecana de la Facultad de Comunicación de UCE, un aspecto positivo que cabe ser reconocido a esta universidad es haber alcanzado tres grandes avances en temas de equidad y buen ambiente laboral. En primer lugar, bajo la dirección del Dr. Fernando Sempertegui Ontaneda se creó la “Ley de Integración para las mujeres”. En segundo lugar, bajo la misma dirección se inauguró el Instituto de Investigación de Género, y , finalmente, se reafirmaron las políticas de inclusividad en favor de las mujeres.

Para la Vicerrectora de la UDH, el medio en el que se desenvuelven las mujeres es muy machista, y en la actualidad a pesar de tantos avances, a los hombres les sigue constando aceptar a las mujeres como iguales.

- **Desempeño laboral**

El Econ. Marco Posso Zumárraga, Vicerrector Administrativo y Financiero de la UCE, considera que no existe diferencia en el rendimiento laboral entre un hombre y una mujer, acotando además que ambos sexos poseen las mismas capacidades y competencias para desempeñar un determinado cargo sea de dirección o de docencia. Pero a pesar de ello, el entrevistado identificó como un punto de discrepancia el aspecto salarial.

Por otro lado, el Dr. Diego Jaramillo, Rector de la UDH, afirmó que en definitiva sí existen diferencias entre el desempeño de un hombre y de una mujer, esto responde al hecho de que el hombre tiene diferencias psicológicas, físicas y emocionales, en relación a la mujer. Pero son esas grandes diferencias las que los hacen complementarios. Además el hecho de hacer

las cosas de diferente forma no significa que el uno las haga mejor que el otro. Tanto hombres y mujeres tienen las mismas capacidades para desempeñar su trabajo de la mejor manera.

El Msg. Diego Montenegro, Gerente General de la UDH, recalcó que no existe diferencia alguna en lo referente a un hombre y una mujer desempeñando el mismo cargo. Incluso afirmó la importancia de la complementariedad entre ambos sexos. Evidentemente poseen diferencias, y es en estas en donde cada uno debería encontrar su fortaleza para responder excelentemente, sin importar el cargo que se ocupe.

- **Cargos de dirección**

Para la Decana de la Facultad de Filosofía, las brechas salariales no son un problema a solucionar en las instituciones públicas, pero pasa todo lo contrario con el tema de asignación de cargos de dirección y ambiente laboral. Este es el mayor problema al que se deben enfrentar las mujeres dentro de la Universidad Central del Ecuador. La Doctora recalcó que dentro del sistema de educación superior no existe equidad, haciendo referencia a la asignación de cargos de docencia, y menos aun cuando se trata de otorgar cargos de administración de puestos directivos. En el Ecuador existen apenas dos rectoras, sacando a flote los rezagos de esa cultura patriarcal que no desaparece. La institución anteriormente nombrada, a lo largo de su vida institucional jamás ha tenido una mujer en alguno de los cargos de rector o vicerrector. Además es necesario tener en cuenta que de las 21 facultades existentes, únicamente cinco mujeres ocupan cargos de decanas. Inclusive la misma facultad de Filosofía se manejó 90 años por hombres, es decir han ocupado ese puesto 20 decanos consecutivamente. La Dra. Páez es la primera decana después del histórico legado de varones desempeñando tal cargo. Según la Doctora, este problema es consecuencia de la cultura que se vive en América Latina, en el que se ha considerado que la mujer tiene menos capacidades que el hombre, que en muchos casos incluso se piensa que no tiene la fuerza para manejar un puesto que demanda tanto compromiso y carácter.

La Decana de Comunicación Social afirma que dentro de la UCE, el hecho de que mujeres ostenten un cargo de dirección no las hace automáticamente igual de valorada que los hombres. Incluso otro aspecto que comparten es que la Dra. Grijalva también es la primera mujer en ocupar un cargo directivo dentro de la Facultad de Comunicación Social, tras 70 años de ser ocupado únicamente por varones. Afirmó también que la importancia de ser asignada a un puesto de dirección no está en eso realmente, sino en el hecho de mantenerse

en dicho cargo, “Las mujeres son como estrellas fugaces en cargos de dirección”, afirma la entrevistada.

- **Efectividad de las leyes y políticas públicas**

El Vicerrector de la UCE expuso que las políticas públicas para la integración de las mujeres deberían responder a cuatro aristas para que sean eficientes. La primera es poseer una parte normativa que realmente sea garantista de derechos. En segundo lugar, se necesitan políticas de orientación estratégica, que permitan medir hasta donde se quiere llegar y qué es lo que se quiere eliminar. En tercer lugar, es necesario que existan instrumentos operativos, porque muy difícilmente se conseguirá algún avance si no hay herramientas para ejecutarlo. Finalmente se requiere de viabilidad financiera, no basta solo con redactar propuestas; se necesita de un presupuesto para ejecutar dichos planes.

En la entrevista un punto que se recalcó es que proyectos como el “Plan de Igualdad de Oportunidades” o los Objetivos de Desarrollo Sostenible en temas de inclusión no han sido efectivos, porque no existe obligatoriedad ni un sistema de control que exija a las instituciones a cumplir con lo estipulado. Además, aparte de este aspecto, existe un punto que no ha sido tratado a fondo, si bien se obliga al sector público a dar a conocer información acerca de las remuneraciones para que el fenómeno de las brechas salariales no sea algo oculto; las instituciones privadas no están forzadas a publicar esta información, de modo que las brechas podrían continuar reproduciéndose sin que se sepa.

La Decana de Filosofía de la UCE, refiriéndose al tema legal, insiste en que existen instrumentos tanto nacionales como internacionales que obligan a las instituciones a tener ciertos comportamientos en pro a la integración efectiva de las mujeres. La cuestión no es que existan leyes, sino que estas se apliquen correctamente. Si la sociedad no elimina las prácticas machistas desde las instituciones más básicas como la familia, estas van a continuar reproduciéndose como hasta el momento. Como se ha mencionado con anterioridad, las leyes no garantizan un verdadero cambio. Sin la existencia de una institución que fiscalice para que se cumplan a cabalidad estas leyes, las verdaderas transformaciones solo existirán cuando haya un cambio de mentalidad. Finalmente, insistió que en la UCE se manejan políticas de equidad de género internamente, pero a pesar de esto, existe una incoherencia entre lo que se profesa y lo que realmente se hace.

El Rector de la UDH entiende y expresa que el marco legal ampara a la mujer en grandes y muy diversos ámbitos, pero en la práctica difícilmente se llega a cumplir con lo que se predica en tales leyes. Sin embargo Diego Jaramillo recalcó que hay que tener cuidado con las leyes actuales, que con el ánimo de proteger a la mujer exigen “alternabilidad de género”, hombre- mujer, en los cargos equivalentes. Este hecho podría parecer una discriminación: “*te contrato porque eres mujer y necesito cumplir con el cupo*”, no por el hecho de que las mujeres son igual de capaces y tienen las mismas competencias para ejercer el cargo. Las políticas públicas no han tenido suficiente efectividad, pues no están hechas con base en la realidad, o no tienen en cuenta esas diferencias entre el hombre y la mujer. De modo que tratar de eliminar esa brecha salarial, tratando de igualar a los sexos es un completo error, afirma el Rector de la UDH.

Finalmente, el Gerente General de la UDH expuso que las políticas públicas tienden a no responder como se espera porque las personas están acostumbradas a cumplir lo mínimo de la ley. Muchas empresas y organizaciones tergiversan las leyes para hacer caso omiso a ciertas disposiciones. La ley no garantiza que en la práctica las cosas se realicen, en la realidad los cambios se dan únicamente porque las personas están convencidas de que lo que hacen es correcto. Dentro de la UDH, el modelo estratégico siempre vela por la equidad. Incluso en la actualidad, existen más mujeres ocupando cargos administrativos dentro de la institución. El modelo estratégico vigente tiene directrices que permiten una mayor integración de las mujeres, incluso en el tema salarial. La Universidad se enfocó en no reproducir este fenómeno, de modo que en la práctica se paga exactamente igual a hombres y mujeres.

- **Opinión y puntos de vista referente a las brechas salariales**

Para el Econ. Posso, Vicerrector de la UCE, es evidente que existen brechas en temas de remuneración, y a pesar de que existen marcos normativos como la Constitución y el Código de Trabajo, en los que se regulan aspectos como a igual trabajo realizado le corresponde igual remuneración, la realidad demuestra algo completamente distinto.

Seguidamente el Vicerrector de la UCE, afirma que las brechas salariales se reproducen, en primer lugar, porque las mujeres aun no comprenden lo que significa la correcta incorporación femenina dentro de diversas áreas; y en segundo lugar, porque la mayoría de las propuestas en temas de inclusión son realizadas por hombres. Para el entrevistado las desigualdades de género tienen diversas causas, una de ellas es el factor cultural. Este aspecto

está directamente relacionado con el machismo; problema que nace del mismo núcleo familiar y que es además fomentado por las mismas mujeres. Las mujeres desde sus propios hogares se han encargado de reproducir roles, formando en sus hijos una idea errada del sexo opuesto. A consecuencia de estas prácticas los estereotipos siguen prevaleciendo y no van a desaparecer hasta que las mujeres sean quienes cambien la forma en cómo se ven a ellas mismas, de acuerdo al entrevistado.

El Gerente General de UDH, piensa que las brechas salariales son un fenómeno vigente que responde a la cultura. El mundo fue patrimonio de los hombres, y Latinoamérica sigue reproduciendo roles ignorando los avances que han alcanzado las mujeres hasta el momento. Comparando las diferencias, en el aspecto de brechas salariales, en el pasado este fenómeno era un problema más grave que el que se enfrenta ahora. Inclusive antes las mujeres ni siquiera se atrevían a reclamar por miedo a ser perseguidas o tachadas de desequilibradas. El Rector de la UDH, coincide con esta visión acerca de la vigencia de las brechas salariales, y explica que en la actualidad se mantiene una creencia retrógrada y equívoca acerca de que la mujer debe ganar menos, porque no es cabeza de hogar, o porque así lo han marcado las décadas. En comparación con la década de los 70, esta brecha se ha reducido, pero existe y es un problema presente en prácticamente cada país en el mundo. La reproducción de este fenómeno muchas veces está a cargo de los empresarios y líderes del mundo que poseen una mentalidad machista y retrograda.

Por el lado de las mujeres, la Dra. Ruth Páez Granja, Decana de Filosofía de la UCE, partió del hecho de que el problema de las brechas salariales es un fenómeno vigente, ya que muchas mujeres se han visto perjudicadas por las prácticas discriminatorias que provienen de los hombres, por el simple hecho de ser mujeres. Como dato introductorio, se recalcó el problema que experimenta el Ecuador en este tema.

La entonces Vicerrectora de la UDH, Mónica Vivanco, defiende la idea de que las brechas salariales se reproducen en mayor cantidad gracias a la estructura de la sociedad, la cual le ha otorgado al hombre el papel de “proveedor”

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Esta sección tiene como objetivo contrastar lo expuesto por los autores en el marco conceptual, con los resultados obtenidos de los casos de estudio presentados. La finalidad es conseguir un análisis que permita observar si los datos académicos expuestos con anterioridad continúan reproduciéndose en las instituciones de educación superior estudiadas, actualmente.

Tabla 1

Resumen comparativo entre la UCE y UDH

	<b>Universidad Central del Ecuador</b>	<b>Universidad de los Hemisferios</b>
<i>Años de vida institucional</i>	367	14
<i>Personal docente y administrativo</i>	10000	167
<i>Estudiantes</i>	40000	1300
<i>Autoridades hombres (Rector, Vicerrector y decanos.)</i>	17	6
<i>Autoridades mujeres (Rectora, Vicerrectora y decanas.)</i>	6	3

Nota: Los datos utilizados fueron proporcionados en el 2018 por cada institución.

Fuente: Elaboración propia.

Claramente se puede evidenciar que los años de vida institucional influyen notoriamente en la cantidad de estudiantes y personal de la institución. Lo anteriormente mencionado responde a un proceso lógico que no tiene mayor relevancia, pero lo que realmente llama la atención es la diferencia que existe entre las autoridades asignadas, en relación al género,

especialmente en la UCE. Este aspecto podría responder a la influencia de una construcción social que desde la antigüedad se basó en el patriarcado, viendo a la mujer como un sujeto inferior al hombre. Alda Facio y Lorena Fries (1999) (como se citó en Saltzman, 1992) piensan que a pesar de que en cada cultura el grado de inferioridad con el que conciben a las mujeres puede ser diferente, en la mayoría de los casos se manejan tres rasgos comunes: primero, una ideología con una expresión en el lenguaje que explícitamente devalúa a las mujeres, otorgándoles roles y labores específicas, es decir, amas de casa, o mamás. El segundo rasgo tiene que ver con expresiones negativas atribuidas a las mujeres y sus actividades, es decir uso de estereotipos como: débiles, sin carácter, conflictivas, poco inteligentes, entre otros. Finalmente se encuentran las estructuras que excluyen a las mujeres de espacios de alto poder (Facio & Fries, 1999).

Lo anteriormente mencionado se puede contrastar con la información obtenida de la entrevista realizada a la Subdecana de la Facultad de Comunicación de la UCE, quien expuso que para ocupar un cargo de dirección dentro de esta institución primero se debe pasar por una serie de obstáculos, en los cuales son hombres quienes se encargan de juzgar la asignación del cargo. Una vez obtenido el cargo, mantenerse en dicho puesto es mucho más complicado. La Subdecana afirmó que es muy fácil destituir del cargo a una mujer aludiendo a estereotipos comunes como el hecho de considerarles conflictivas, poco razonables, e incluso se ha puesto en duda su carácter para manejar correctamente una facultad. Además, recalcó el hecho que ante el Consejo Directivo las mujeres son juzgadas con mas severidad que los hombres, por lo que afirmó que esta es una de las razones por las cuales las mujeres pierden con mayor frecuencia sus cargos. De este hecho nace la frase comúnmente utilizada por las docentes de la UCE “las mujeres son como estrellas fugaces ocupando cargos de dirección”.

Es así como los estereotipos continúan siendo un elemento en contra de la lucha de las mujeres por alcanzar la igualdad. Con respecto a esto, Molly Bryant (2012) realizó un estudio que demostraba cómo las mujeres a pesar de ostentar un alto cargo dentro de una institución o empresa, tenían que afrontar ideas mal infundadas sobre su capacidad o desempeño (2012). Los estereotipos funcionan como mecanismos de reconocimiento y durante años fueron utilizados para formar ideas erradas de ciertos colectivos. Estos llegaron a normalizarse creando una idea generalizada sobre el comportamiento, o la forma de ser y actuar de algunos grupos, de los cuales las mujeres resultaron uno de los menos favorecidos.

Esto se puede comprobar en la desigualdad de trato, asignación de cargos o alta brecha salarial existente.

El estudio de Lévi-Strauss (1974) sobre sistemas de dualidades captó la idea de hombre-mujer bajo el principio de entes opuestos, donde en la mayoría de estructuras sociales estudiadas el aspecto de superioridad no era parte de esa configuración binaria (1974). En la actualidad, las sociedades modernas poseen sistemas de dualidades marcados o influidos por la idea de superioridad del hombre sobre la mujer, la cual se materializa en aspectos como las brechas salariales o la asignación de cargos de dirección. Los casos de estudio presentados anteriormente refuerzan esta premisa, a través de la carencia de representatividad de mujeres en puestos de decanato o rectorado en dichas instituciones. Estas acciones son rezagos de una cultura patriarcal que permanece en auge, permitiendo que sean los hombres quienes tengan el monopolio del sistema de ideas, convirtiendo a la sociedad en un sistema cerrado que aparentemente incluye a las mujeres, pero no les otorga un verdadero poder dentro de este lugar (Wolf, 2012). En el caso de la UCE, el hecho de que el Consejo Directivo sea manejado en su mayoría por hombres hace que la voz de las mujeres sea imperceptible; es decir, sin ninguna influencia o poder. La decana de la Facultad de Filosofía de la UCE expuso que el tema de los abusos psicológicos y acosos perpetrados hacia las alumnas era un problema muy común dentro de la Facultad. Al asumir ella el cargo, la lucha para poder cambiar esto fue muy ardua debido a que ante un Consejo conformado en su mayoría por hombres, lo que ella denunciaba destruía el orden con el que se habían manejado las cosas hasta ese momento. A penas hace pocos años se ha podido ver una mejoría a estos hechos. En este momento, existe una mayor confianza por parte de las mujeres, sobre todo en el ámbito social y laboral, las cuales no aceptan ciertos actos de superioridad como si se trataran de una consecuencia directa del poder que han ejercido los hombres dentro de la sociedad. Los avances materializados en favor a las mujeres son en parte producto a que, como expuso Johanna Kantola (2006), “las mujeres han expuesto o presentando el carácter patriarcal de ciertas instituciones, dejando ver como muchas de estas se manejan a través de una relación de desigualdad, afectando a las mujeres” (pág. 117).

La balanza de las relaciones de poder aún tiende a beneficiar positivamente a los hombres. Eric Wolf (2012) en su estudio expuso el dominio del poder que tenían los hombres en los sistemas de producción. Esto les permitió establecer parámetros o normas de convivencia que eran comúnmente aceptadas. Estos parámetros relegaban a las mujeres a esposas, amas

de casa, sin acceso a educación o posibilidad de influir en la toma de decisiones (2012). En la actualidad, las mujeres gozan de derechos como a la educación, trabajo digno, entre otros, pero los estereotipos marcados desde el pasado no las han permitido avanzar o eliminar esa idea de que no son aptas para desempeñar ciertos cargos. El hecho de que con casi 370 años de vida institucional, la Universidad Central del Ecuador no haya contando con por lo menos una mujer en el cargo de rectora, demuestra la fuerza con la que se mantienen ciertas prácticas. La razón por la cual este tipo de acciones aún permanecen vigentes es incierta, y sin dudarlo, esto no tiene nada que ver con la poca formación académica de las mujeres, ya que existen docentes muy bien preparadas, que cumplen con las especificaciones académicas necesarias para ostentar este cargo. Al parecer, los estereotipos siguen muy activos, reproduciendo la errónea idea de que las mujeres todavía no son aptas para desempeñar ciertos trabajos o cargos. En una institución como la Universidad Central, el hecho de que una mujer ocupe el cargo de rectora puede desafiar el orden “natural” de las cosas. Simone de Beauvoir (1949) y Judith Butler (1999) coinciden en una idea particular que puede aportar a lo anteriormente mencionado. Ambas filósofas afirmaban que las sociedades se manejan bajo un modelo masculino en donde todo lo que corresponda a lo femenino se consolida como algo ajeno o desconocido. Este hecho puede ser uno de los motivos por el cual no se otorgan a las mujeres el mismo poder que a los hombres en la toma de decisiones o en la asignación de cargos. Es probable que aún perciban como algo desconocido el hecho de que las mujeres, las cuales en el pasado fueron catalogadas como personas no idóneas para realizar ciertas actividades, en la actualidad deseen y exijan ser tratadas en igualdad de condiciones y derechos.

Tras décadas de vivir bajo sociedades manejadas en su mayoría por hombres, las mujeres empezaron a interiorizar ciertos roles que tendían a ponerle a la mujer en una situación poco favorable frente a los hombres. Como consecuencia a estos actos algunas mujeres adoptaron ciertos comportamientos pasivos, que se expresan en la actualidad. Existen grupos que tienen muy clara la causa de su lucha, mientras que por lo contrario existen quienes prefieren no actuar. Durante la entrevista a la Decana de la Facultad de Filosofía, ella expresó que *“la única forma de abrirle camino a las mujeres que vienen atrás nuestro es demostrando que ningún trabajo nos queda grande para las infinitas capacidades que poseemos”*.

Las construcciones binarias dentro de las sociedades dan a conocer los roles que desempeña hombres y mujeres, de este modo, es común creer e interiorizar que el hombre es quien debe

encargarse de mantener un hogar, dándole un tinte de superioridad; mientras que por otro lado, se encuentra la mujer la cual lleva implícito el servir o hacer un buen trabajo en la crianza de los hijos, o en el cuidado del hogar (Godoy, 2009). Los estereotipos sesgan a las sociedades, si estos continúan reproduciéndose con el afán de menos favorecer a ciertos grupos, ni las leyes, ni las luchas serán efectivas hasta que exista un cambio de mentalidad evidenciable.

Continuando con lo expuesto anteriormente, una de las características más notorias de la cultura patriarcal es otorgarle roles y labores específicas a las mujeres (Facio & Fries, 1999). En el pasado las mujeres no podían estudiar porque el rol que se les fue asignado fue el de amas de casa, y no fue hasta la Segunda Guerra Mundial cuando gracias a los movimientos feministas se consiguieron cambios sociales (Maldonado, 2005). Las mujeres en la actualidad ya no se pueden desmerecer, como se solía hacer en el pasado, por la falta de formación académica. Pero aunque las mujeres han logrado obtener títulos académicos de diverso rango, esto no les ha garantizado en su totalidad una verdadera inclusión en un sistema manejado por hombres. Según un informe realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2015) en 34 países, las mujeres llegan a tener más títulos estudios superiores, pero los hombres tienen más trabajo. Según este informe, el 60% de las mujeres se encontraba empleado, en comparación al 80% de los hombres (OCDE, Informe Panorama de la Educación, 2015). La excusa de falta de formación académica que se solía utilizar para no otorgar altos cargos a las mujeres está desmentida, ya que la verdadera razón ha sido, y es el hecho de que se conservan rezagos de una cultura patriarcal que le otorga a las mujeres un lugar menos favorable en la sociedad frente a los hombres. Lo anteriormente señalado se puede contrastar con los datos proporcionados por las entrevistadas. Un claro ejemplo de esto es que en la Facultad de Filosofía de la UCE hayan existido 20 decanos, es decir que casi 90 años se manejó por hombres esta facultad antes de que se nombrara la primera mujer en este cargo. Resulta cuestionable creer que no haya existido ninguna mujer con suficiente formación académica para que en ese lapso de tiempo pueda ocupar este cargo. Reiteradamente, cabe señalar que la asignación de estos puestos está en manos del Consejo Directivo, el cual en su mayoría ha estado y está conformado por hombres.

Como se puede evidenciar en lo expuesto anteriormente, en la UCE a las mujeres no se les ha dado la suficiente apertura o confianza para que ocupasen cargos de dirección desde años

atrás, e incluso en la actualidad la asignación de dichos cargos es escasa. Yunus (2006) y Noland & Morán (2016) comparten la idea de que perjudicando a la mujer también se afecta recíprocamente al Estado. La cuestión es que es necesario para el bienestar no solo de las sociedades sino también de las economías, garantizar que las mujeres formen parte de cargos que les permitan formar parte de la toma de decisiones o que les permitan aportar al máximo las innumerables capacidades que poseen. Yunus (2006) en su estudio de microcréditos dio a conocer que las mujeres tienden a ser mejores administradoras y pueden hacer que una empresa obtenga más beneficios. Esto se debe en primer lugar, a que las mujeres poseen lo que se denomina como “naturaleza luchadora”, lo que quiere decir que, a pesar de encontrarse dentro de uno de los grupos menos favorecidos, estas siempre tratan de producir más utilizando solo lo mínimo. En segundo lugar, las mujeres pueden trabajar 10 horas más que los hombres semanalmente, sin que esto afecte la cantidad de beneficios generados para la empresa (Yunus, 2006). Muchas veces el verdadero problema no radica en comprobar las capacidades de las mujeres para ocupar cargos de dirección sino en el hecho de que se les otorgue la confianza, o se les de las mismas oportunidades para ser merecedoras de algo que por derecho le corresponde tanto a hombres como a mujeres.

Uno de los entrevistados destacó dos aspectos muy importantes para esta investigación. El primero, es el hecho de que no es una sorpresa que aún vivamos en una sociedad patriarcal, ya que todo se pretende solucionar en base a leyes. Las cuales no poseen un ente fiscalizador que ejerza control sobre el correcto cumplimiento de estas dentro de las instituciones en general. Y el segundo, es que las mujeres a pesar de vivir y experimentar injusticias aún permanecen como actores pasivos. En el Ecuador la Constitución es muy específica sobre las brechas salariales; el Art. 326 inciso 4 postula que “*A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*”. En las sociedades actuales, el problema no es la carencia de leyes, ya que existe una gran cantidad de estas. Por lo contrario, el problema es que estas son ineficientes, pues no existe una entidad que se encargue de fiscalizar que se aplique a lo establecido, y por ende las empresas o instituciones actúan al margen de la ley. Con relación a esto, en Islandia, uno de los países con mayor igualdad y respeto de los derechos, es el Estado quien designa un departamento encargado de auditar a las empresas varias veces al año para comprobar que no existan brechas en las remuneraciones entre hombres y mujeres (Magnet, 2018). La materialización de ciertos cambios puede depender del convencimiento de la sociedad respecto a que lo que hacen es correcto, de que no debe existir inequidad basada en el género. No existe ganancia o aporte alguno si a las mujeres se

les asigna cargos de dirección, pero son juzgadas de una manera más dura e incluso ilógica para ser destituidas de su cargo. No existe cambio si las mujeres ocupan cargos de dirección únicamente para cumplir la ley de paridad de género, sin que se entienda que las mujeres ocupan dichos cargos porque poseen capacidades óptimas que las hacen acreedoras a estos.

Específicamente en lo referente a brechas salariales, las instituciones analizadas son distintas, En la UCE, al ser esta una institución pública las brechas salariales no se expresan, ya que el sueldo de los empleados es asignado según el escalafón al que pertenezcan, el cual es determinado por la cantidad de publicaciones que tenga el trabajador, la cantidad de títulos que posea, entre otros. Si bien esto no representa ningún inconveniente para las mujeres, el hecho de alcanzar un cargo jerárquicamente superior que aporte un sueldo más alto, si representa un hecho más complicado. La asignación de cargos de dirección se da a través de votaciones, que una vez más son dirigidas en su mayoría por hombres. Entonces, si no existe representación de mujeres en este tipo de estructuras manejadas comúnmente por hombres, difícilmente las mujeres podrán tener una oportunidad de ostentar cargos de poder. En la UDH, al ser una institución de educación privada las brechas salariales podrían expresarse, a diferencia de la UCE. En el año 2017, la diferencia de remuneración anual de sueldos de hombres y mujeres fue de 542,025.82 dólares, favoreciendo esta cifra a los hombres. Cabe señalar que para ese mismo año la cantidad total de mujeres que laboraban en la institución fue de 76, mientras que de hombres fue 92. Dentro de todo el personal de la institución existen más varones ocupando cargos de dirección, en una relación de 2 a 1. Al ser esta una institución relativamente nueva este tipo de fenómenos aun no son tan perceptibles en comparación con instituciones más antiguas.

## CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo es evidenciar si el fenómeno de las brechas salariales aún permanece vigente en Instituciones de Educación Superior públicas y privadas; a su vez se busca conocer cómo se desarrolla el ambiente laboral, es decir la participación y representación de las mujeres dentro de las dos instituciones escogidas para formar parte de esta investigación.

A través del presente estudio se ha llegado a las siguientes conclusiones: el trato desigual, consecuencia de una cultura patriarcal que permanece vigente, se materializa en la forma de brechas salariales, escasa asignación de cargos de dirección, o mínima representación en la toma de decisiones. Las sociedades actuales muestran que la concentración de poder aún permanece en manos de los hombres, quienes dirigen una gran parte de las instituciones públicas y privadas, un ejemplo de esto es la Universidad Central del Ecuador que a sus casi 400 años de vida institucional nunca ha tenido una mujer ocupando el cargo de rectora. La Universidad de los Hemisferios, a pesar de sus pocos años de vida institucional, también posee un mayor número de hombres en cargos de autoridad en relación a los ocupados por mujeres, la relación es de 2 a 1.

Por otro lado, la vigencia de estos actos de desigualdad en parte son producto de estereotipos que desvalorizan explícitamente a las mujeres, otorgándoles roles o actividades específicas que las encierran en un grupo muy sesgado. De este modo, se tiende a creer que las mujeres están hechas para realizar labores como amas de casa, madres, o cuidadoras debido a que por estereotipos comunes y mal infundados se piensa que son débiles de carácter, conflictivas, o menos capaces.

Además, hoy en día, parte de los cambios perceptibles se deben al hecho de que muchas mujeres han expuesto el carácter patriarcal con el que son dirigidas ciertas instituciones. Así, estas han dejado ver como muchos organismos se manejan a través de una relación de desigualdad, otorgándole continuamente el monopolio de la toma de decisiones a los hombres- También, han dado a conocer como este fenómeno se ha normalizado, siendo aceptado por la sociedad como algo común. Un aspecto ampliamente relacionado a lo anteriormente mencionado es el tema de la participación de las mujeres. Algunas personas

consideran que las mujeres tienen una participación pasiva, es decir, han normalizado el hecho de que los hombres sean quienes lideren instituciones o tomen cierto tipo de decisiones. Otro factor importante es la eliminación de roles específicos asignados a cada género, ya que estos suelen estar fundamentados en estereotipos que perjudican a hombres y mujeres.

La reproducción de la desigualdad afecta negativamente al Estado, y a la economía de muchas empresas e instituciones. Gracias a diversos estudios se ha podido comprobar que las mujeres son mejores administradoras, generando mayores beneficios económicos a las empresas.

En la actualidad, muchos Estados han puesto su confianza en las leyes, las cuales son formuladas para disminuir la desigualdad e incrementar la participación de las mujeres en diversas áreas. La cuestión en este tipo de actos es que en muchos países, como Ecuador, no existe una entidad que se encargue de fiscalizar el correcto cumplimiento de estas leyes. De este modo que existen muchas instituciones que se manejan al margen de estas. Las leyes, por el momento, no han sido medios suficientemente eficaces para generar los cambios que se esperaban. Otro punto debatible referente a las leyes es el hecho de que en su mayoría estas son elaboradas por hombres, los cuales no comprenden en su totalidad las necesidades de las mujeres debido a que ellos aún pueden llegar a verlas como un sujeto desconocido.

Las brechas salariales son un fenómeno que no se visibiliza en instituciones públicas debido a que los funcionarios obtienen un sueldo según el escalafón al que pertenezca. De modo que entre más alto sea el cargo mayor será el sueldo. Cabe señalar que existen pocas mujeres ocupando cargos de un nivel jerárquicamente alto dentro de la Institución de Educación Superior pública estudiada en esta investigación. En las instituciones privadas este fenómeno es mayormente perceptible debido a que los sueldos son asignados bajo parámetros propios de cada institución.

Las sociedades deberían funcionar bajo un parámetro de igual de representatividad de géneros en todas las áreas. En varios debates, la discusión ha sido el hecho de otorgarle a la mujer un cargo solo por responder a una ley, la cuestión no es simplemente conceder el cargo sino permitirles a estas tener la misma participación y oportunidades que se les da a los hombres para alcanzar dichos puestos.

Esta investigación busca llegar a esclarecer la pregunta de cómo se materializa la lucha de las mujeres para alcanzar igualdad en el área laboral, tomando como eje de estudio las brechas salariales. En el caso de las instituciones públicas, las brechas salariales no constituyen un obstáculo para las mujeres, mientras que por otro lado el monopolio del poder en manos de un grupo pequeño, generalmente conformado por hombres, puede ser el mayor impedimento para que las mujeres obtengan cargos de dirección. En las instituciones privadas, las brechas salariales pueden ser más perceptibles y constituir un problema para las mujeres.

Es meritorio finalizar resaltando el rol de las universidades como agentes de cambio en pro de la igualdad. La deconstrucción de ideas sobre lo que está socialmente aceptado o lo que las personas creen correcto es un ámbito de gran relevancia, debido a que en numerosas ocasiones este tipo de creencias conlleva a potenciar y reproducir estereotipos erróneos que recaen sobre grupos vulnerables como las mujeres. La Universidad Central del Ecuador ha creado el Instituto de Investigación de Género, el cual visibiliza ciertos cambios dentro de esta institución que durante décadas ha sido manejada por hombres. Las universidades deben ser agentes de transformación, deben tratar de romper con los fenómenos normalizados referentes al trato desigual y los estereotipos.

## ANEXOS

### Formato de cuestionario para entrevistas

#### Formato Entrevista Hombres

1. Considera usted que existe diferencia entre el rendimiento laboral entre un hombre y una mujer en el mismo cargo?
2. ¿Qué opinión tiene sobre las brechas salariales? ¿Están bien o mal? ¿Son una respuesta natural al pasado? ¿Cuál es la razón por la que se reproducen, según su opinión? ¿Por qué cree usted que se mantienen vigentes?
3. ¿Por qué cree usted que las Políticas Públicas para la integración de las mujeres no han tenido resultados positivos?

#### Formato Entrevista Mujeres

1. En su trabajo actual, ¿Se siente igual de valorada que sus colegas hombre?
2. ¿Alguna vez le han tratado de forma injusta por ser mujer?
3. Cree usted que en el Ecuador se discrimina negativamente a las mujeres en el mercado laboral.
4. En qué sentido cree que las mujeres son discriminadas en el trabajo? (Salario, asignación de cargos, puestos de dirección, entre otras.)
5. ¿Por qué cree usted que hay tan pocas mujeres en cargos de dirección?
6. ¿Cuál cree usted que sea la primera medida a tomar para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, sobre todo en lo referente a las brechas salariales?
7. ¿Alguna vez ha escuchado o leído noticias sobre las brechas salariales de género en el Ecuador?
8. Apoya usted a que se tomen medidas en las empresas para conseguir la igualdad entre géneros en el trabajo? ¿Cuál es su principal motivación?

### Categorías

1. Desempeño laboral /Rendimiento laboral
2. Brechas salariales
3. Desigualdades
4. Políticas públicas/leyes de cada institución
5. Sentimiento de aceptación

6. Injusticias/Discriminación/acciones comunes de discriminación
7. Cargos de dirección
8. Medidas a tomar
9. Información sobre brechas salariales
10. Motivación personal

## BIBLIOGRAFIA

- Abramo, L. (2006). Inserción de laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En L. Abramo, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (págs. 26-62). Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina.
- Asamblea Nacional. (2015). *LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/LEY-ORGANICA-PARA-LA-JUSTICIA-LABORAL-Y-RECONOCIMIENTO-DEL-TRABAJO-EN-EL-HOGAR.pdf>
- Beauvoir, S. d. (1949). *El Segundo Sexo*. Taller Feminista.
- Bryant, M. (2012). Gender Pay Gap. *Uhuru*, 10, <https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=uhuru>.
- Butler, J. (1999). *El género en disputa, el feminismo y la subversión de la identidad*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Calderón, G. (2013). *¿Qué es el poder según Foucault?* Obtenido de [http://repositorios.unes.edu.ve:8080/jspui/bitstream/123456789/268/1/%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20poder%20seg%C3%BAAn%20Foucault%3F%2007\\_06\\_2013\\_01.pdf](http://repositorios.unes.edu.ve:8080/jspui/bitstream/123456789/268/1/%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20poder%20seg%C3%BAAn%20Foucault%3F%2007_06_2013_01.pdf)
- Carvallo, M. M. (2009). *Historia de mujeres e historia de género en el Ecuador*. Quito: Flacso Ecuador.
- Chaves, A. R. (2012). Masculinidad y feminidad: ¿De qué estamos hablando? *EDUCARE*, 5-13.
- Creswell, J. (2014). *Research Design. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles: SAGE Publications.

- Dutra, G. (11 de abril de 2016). *El País*. Obtenido de Desigualdad salarial es límite al desarrollo: <https://www.elpais.com.uy/economia-y-mercado/desigualdad-salarial-limite-desarrollo.html>
- Ecuador, A. N. (2008). *Constitución del Ecuador*. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp\\_ecu-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf)
- Facio, A., & Fries, L. (1999). *Feminismo, género y patriarcado*. Santiago de Chile: LOM.
- Fraser, N. (1995). *De la redistribución al reconocimiento*. Michigan.
- Godoy, L. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Scielo*, XVIII, 51-64.
- Hays Recruiting Experts Worldwide. (2016). *Informa Global sobre Diversidad de Género*. Obtenido de <http://www.hays.es/notas-de-prensa/el-79-de-los-m%C3%A1ximos-dirigentes-empresariales-del-mundo-son-hombres-1662177>
- IMF Business School. (30 de Abril de 2014). *Brecha salarial de género*. Obtenido de <https://www.imf-formacion.com/blog/corporativo/igualdad-2/brecha-salarial-de-genero/>
- Irigaray, L. (1992). *Yo, tú, nosotras*. Madrid: Cátedra.
- Kantola, J. (2006). Feminism. En C. Hay, M. Lister, & D. Marsch, *The State. Theories and Issues* (págs. 119-135). England: Palgrave Mcmillan.
- Kaufman, M. (s.f.). *Perspectivas feministas y psicoanalíticas sobre la identidad*. Obtenido de Los Hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1384/3/02CAPI01.pdf>
- Lévi-Strauss, C. (1974). *Antropología Estructural*. Buenos Aires: Paidós Studios.
- Magnet. (03 de Enero de 2018). *Islandia, con su ley de igualdad salarial, acaba de dejar por los suelos al resto de países*. Obtenido de <https://magnet.xataka.com/preguntas-no-tan-frecuentes/islandia-con-su-ley-de-igualdad-salarial-acaba-de-dejar-por-los-suelos-al-resto-de-paises>
- Maldonado, L. (2005). *Mujeres en Red*. Obtenido de Los movimientos feministas como motores del cambio social: <http://www.mujiresenred.net/spip.php?article135>

- Mason, J. (2002). *Qualitative Researching*. Londres: SAGE Publications.
- Noland, M., & Moran, T. (08 de febrero de 2016). *Peterson Institute for International Economics*. Obtenido de Study: Firms with More Women in the C-Suite Are More Profitable: <https://piie.com/commentary/op-eds/study-firms-more-women-c-suite-are-more-profitable>
- OCDE. (2015). *Informe Panorama de la Educación*. Obtenido de [https://elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442\\_720236.html](https://elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442_720236.html)
- OCDE. (04 de octubre de 2017). Obtenido de <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/los-avances-en-materia-de-igualdad-de-genero-son-demasiado-lentos-dice-ocde.htm>
- ONU. (2015). *UN Global Compact*. Obtenido de Principio 6- Abolición de las prácticas de discriminación: <http://www.pactomundial.org/2015/04/principio-6/>
- ONU. (14 de Marzo de 2017). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 04 de Enero de 2018, de ONU Mujeres afirma que la brecha salarial del 23% entre mujeres y hombres es un robo: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/onu-mujeres-afirma-que-la-brecha-salarial-del-23-entre-mujeres-y-hombres-es-un-robo/>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Una remuneración igual por trabajo de igual valor*. Obtenido de <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw/equal-pay>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *La OIT y la igualdad de género*. Obtenido de Convenio N°100 sobre la igualdad de remuneración : <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*. Obtenido de La desigualdad salarial en el lugar de trabajo: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_537989.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537989.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (15 de junio de 2017). *La Cumbre sobre el Mundo del Trabajo de la OIT hace un llamado a favor de un futuro mejor para las mujeres y los hombres*. Obtenido de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_558591/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_558591/lang--es/index.htm)

- Otegui, R. (1999). *La construcción social de las masculinidades*. Recuperado el 04 de Febrero de 2018, de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO9999330151A/24698>
- Raya, J. O. (2005). *Simone de Beauvoir, su aportación a la discusión sobre género*. Barcelona: Ateneo Teológico-Lupa Protestante.
- Recatalá, L. I., Fernández, M. O., & Machancoes, F. H. (2009). *Jornades de Foment de la Investigació*. Recuperado el 04 de Febrero de 2018, de Discriminación de la mujer en el mundo laboral: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum\\_2009\\_34.pdf](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77766/forum_2009_34.pdf)
- Rosales, P. S. (2004). El Género en la sociedad. En J. d. Carapia, *Perspectiva de género* (pág. 179). Barcelona: Plaza y Valdés.
- Serrano, D. (28 de Enero de 2018). Sondeo: ¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres? *El Comercio*.
- Todaro, R., & Godoy, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Scielo*, 40.
- Universidad Central del Ecuador. (2018). Obtenido de <http://www.uce.edu.ec/>
- Universidad de los Hemisferios. (2018). Obtenido de <https://www.uhemisferios.edu.ec/pregrados/>
- Wolf, E. (2012). *Figurar el Poder*. Obtenido de <http://oraloteca.unimagdalena.edu.co/wp-content/uploads/2012/12/Figurar-El-Poder-Erich-Wolf.pdf>
- World Economic Forum. (2017). *Global Gender Gap Report 2017*. Obtenido de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/>
- Yunus, M. (2006). *El banquero de los pobres : los microcréditos y la batalla contra la pobreza en el mundo* . Barcelona.