



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**CARRERA “ECONOMÍA”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMISTA**

**TEMA:**

---

**“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE GÉNERO FEMENINO  
Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA  
EN EL CANTÓN AMBATO, DURANTE EL PERÍODO ENERO  
2009 A MARZO 2010”.**

---

**AUTOR: ESPÍN SALAS DARWIN DANIEL**

**TUTORA: ECON. ROSARIO VÁSCONEZ**

**AMBATO – ECUADOR**

**2012**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Economista Lidia Rosario Vásconez Gavilanes con C.C. 180161529-3, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación “LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE GÉNERO FEMENINO Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA EN EL CANTÓN DE AMBATO DURANTE EL PERIODO ENERO 2009 A MARZO 2010”, Elaborado por Darwin Daniel Espín Salas, egresado de la Carrera de Economía en la Facultad de Contabilidad y Auditoría, me permito certificar la autenticidad del trabajo, autorizo su presentación ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por la Comisión de Calificación, para continuar el proceso de Graduación a través de trabajo estructurado e independiente.

Lo que pongo en conocimiento para los fines pertinentes.

Ambato, 12 de Octubre de 2011

Atentamente

Econ. Rosario Vásconez  
TUTOR DESIGNADO

## **AUTORÍA DEL PERFIL DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Yo, Darwin Daniel Espín Salas, portador de la C.C. 180421649-5, egresado de la Carrera de Economía de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, me dirijo a usted para hacer la entrega de los dos borradores del Informe Final, previo a la obtención del Título de Economista, por la modalidad de trabajo estructurado de manera independiente, cuyo tema es “LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE GÉNERO FEMENINO Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA EN EL CANTÓN DE AMBATO DURANTE EL PERIODO ENERO 2009 A MARZO 2010”, solicito de la manera más comedida se continúe con el trámite correspondiente para la revisión y calificación del trabajo.

Por la atención que brinde a la presente, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Ambato, 12 de Octubre de 2011

Atentamente

Darwin Daniel Espín Salas

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

El tribunal de grado, aprueba el trabajo de graduación, sobre el tema: “LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE GÉNERO FEMENINO Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA EN EL CANTÓN DE AMBATO DURANTE EL PERIODO ENERO 2009 A MARZO 2010”, Elaborado por Darwin Daniel Espín Salas, egresado de la carrera de Economía, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, 17 de febrero del 2012

Para constancia firma

---

Econ. Álvaro Vayas  
PROFESOR CALIFICADOR

---

Econ. David Ortiz  
PROFESOR CALIFICADOR

---

Dr. Guido Tobar  
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

## **Dedicatoria**

*La presente investigación dedico a Dios, por regalarme una vida llena de oportunidades y desafíos, que me han fortalecido como persona.*

*A mis padres que gracias a su amor, cariño, estímulo y comprensión, han sido un apoyo fundamental en mi vida, y me han enseñado a confiar en mí mismo.*

*A mis hermanos que me han apoyado en todo momento, sin importar las circunstancias.*

*A mis sobrinas que con su carisma y ternura, me han dado el aliento suficiente, para culminar con el presente trabajo.*

*Y a todos quienes forman parte de mi vida y que los llevare presente en mi corazón.*

**Daniel**

## **Agradecimiento**

*Son muchas las personas las que me gustaría agradecer, por brindarme su compañía, amistad, apoyo, en las diferentes etapas de mi vida.*

*Algunas de ellas se encuentran conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón.*

*Sin importar en qué lugares se encuentren, o si alguna vez lleguen a leer; quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han enseñado y por sus bendiciones.*

*A Dios, que me brinda un día más de vida y me da la fuerza suficiente para enfrentar los retos, a mi familia y amigos por su confianza y apoyo incondicional.*

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	ii
AUTORÍA DEL PERFIL DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	1
ÍNDICE DE TABLAS.....	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	5
RESUMEN EJECUTIVO.....	6
INTRODUCCIÓN.....	8
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>9</b>
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....</b>	<b>9</b>
1.1.TEMA.....	9
1.2.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.3.ANÁLISIS CRÍTICO.....	14
1.4.PROGNOSIS.....	16
1.5.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.6.JUSTIFICACIÓN.....	18
1.7.OBJETIVOS.....	19
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>20</b>
<b>MARCO TEORICO.....</b>	<b>20</b>
2.1.ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	20
2.2.FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	33
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	33

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	39
2.5. HIPÓTESIS.....	74
2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS.....	74
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>75</b>
<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>75</b>
3.1. ENFOQUE.....	75
3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	75
3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	76
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	77
3.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	83
3.6.PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	85
3.7.PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	85
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>87</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>87</b>
4.1.ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	87
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	88
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>117</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>117</b>
5.1. CONCLUSIONES.....	117
5.2. RECOMENDACIONES.....	118
<b>CAPÍTULO VI.....</b>	<b>120</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>120</b>
6.1. DATOS INFORMATIVOS.....	120
6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	122
6.3. JUSTIFICACIÓN.....	124

6.4. OBJETIVOS.....	126
6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	127
6.6. FUNDAMENTACIÓN.....	130
6.7. METODOLOGÍA.....	139
6.8. ADMINISTRACIÓN.....	143
6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	143
6.8. ADMINISTRACIÓN.....	182
6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	182
BIBLIOGRAFÍA.....	186
ANEXOS.....	191

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ingreso Laboral Promedio.....	31
Tabla 2 Edad de las Mujeres .....	88
Tabla 3 Auto-identificación de la Población Femenina .....	89
Tabla 4 Estado Civil .....	90
Tabla 5 Preferencia Laboral.....	91
Tabla 6 Existencia de Discriminación .....	92
Tabla 7 Formas de Discriminación.....	93
Tabla 8 Tipo de Discriminación por ser Mujer.....	94
Tabla 9 Trabajo Actual.....	95
Tabla 10 Rama Económica.....	96
Tabla 11 Actividad Actual.....	97
Tabla 12 Necesidad de Trabajar.....	98
Tabla 13 Razones para Buscar Empleo .....	99
Tabla 14 Tiempo de Desempleo .....	100
Tabla 15 Abandono de Empleo.....	101
Tabla 16 Nivel Académico .....	102
Tabla 17 Estratos Económicos .....	103
Tabla 18 Situación Socio económica .....	104
Tabla 19 Situación Económica con Respecto al año Anterior.....	105
Tabla 20 Creación de Plan de Acción.....	106
Tabla 21 Trabajadores en la Empresa.....	107
Tabla 22 Trabajadores por Sexo.....	108
Tabla 23 Naturaleza de la Actividad Económica.....	109
Tabla 24 Factores de Contratación.....	110
Tabla 25 Participación en Seminario .....	111
Tabla 26 Costo de la Capacitación .....	112
Tabla 27 Frecuencia Observada.....	114
Tabla 28 Frecuencia Esperada .....	116
Tabla 29 Población en Edad de Trabajar.....	122
Tabla 30 Empresas con Equidad laboral México.....	128
Tabla 31 Modelo Operativo de la Propuesta.....	139
Tabla 32 Previsión de Evaluación.....	144
Tabla 33 Objetivos Estratégicos .....	151
Tabla 34 Previsión de Evaluación.....	183

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Tasa de Desempleo Trimestral.....	30
Gráfico 2 Características de la Población de Ambato.....	32
Gráfico 3 Edades de las Personas Encuestadas.....	88
Gráfico 4 Auto-identificación por Etnia.....	89
Gráfico 5 Estado Civil.....	90
Gráfico 6 Preferencia Laboral.....	91
Gráfico 7 Existencia de Discriminación.....	92
Gráfico 8 Formas de Discriminación.....	93
Gráfico 9 Tipo de Discriminación por ser Mujer.....	94
Gráfico 10 Trabajo Actual.....	95
Gráfico 11 Rama Económica.....	96
Gráfico 12 Actividad Actual.....	97
Gráfico 13 Necesidad de Trabajar.....	98
Gráfico 14 Razones para Buscar Empleo.....	99
Gráfico 15 Tiempo de Desempleo.....	100
Gráfico 16 Motivos de Desempleo.....	101
Gráfico 17 Nivel Académico.....	102
Gráfico 18 Estratos Económicos.....	103
Gráfico 19 Situación Socio económica.....	104
Gráfico 20 Situación Económica con Respecto al año Anterior.....	105
Gráfico 21 Creación de Plan de Acción.....	106
Gráfico 22 Trabajadores en la Empresa.....	107
Gráfico 23 Trabajadores por Sexo.....	108
Gráfico 24 Actividad Sectorial.....	109
Gráfico 25 Factores de Contratación.....	110
Gráfico 26 Seminario de Equidad de Género.....	111
Gráfico 27 Costo de la Capacitación.....	112
Gráfico 28 Chi Cuadrado.....	115
Gráfico 29 Metodología del Plan de Acción.....	148
Gráfico 30 Relación entre Objetivos Estratégicos.....	154

## RESUMEN EJECUTIVO

La discriminación laboral de género femenino ha sido uno de los fenómenos sociales que afecta directamente a la restricción de oportunidades laborales que todas las mujeres necesitan.

En la presente investigación analizaremos la manera en que las mujeres son afectadas debido a varios factores como: su género, edad, estado civil, etnia, niveles académicos, experiencia, por lo que son limitantes para que una persona pueda laborar libremente sin perjuicios, reflejando este tipo de fenómenos sociales en el desempleo, el mismo que implica que la persona no pueda desarrollarse personalmente ni económicamente, lo que significa que existe una falta de ingresos en sus familias, afectando de esta manera a los niveles de vida. Cabe destacar que dentro las mujeres afectas por este fenómeno representa el 78%, debido a que se considera que existe mayor oportunidad laboral para los hombres, ya que el 37% de ellas son excluidas por ser madres y el tiempo tienen distribuido para los cuidados del hogar, afectando así a sus cargos ocupacionales representadas por el 43%.

En la actualidad hemos sido testigo que las oportunidades laborales han incrementado levemente para las mujeres, sin embargo no obstante por medio de los planes del Estado a través del Plan del buen vivir solo se pronuncia de establecer indicadores de igualdad, sin tomar en cuenta la equidad en el sentido de oportunidades, ya que existe cierta diferencia de participación en relación con los hombres. Según la investigación realizada muchas empresas tanto públicas como privadas han contratado el 37% de acuerdo al género. Significando una diferencia entre las condiciones de vida de acuerdo a los ingresos que no cubren y no alcanzan abastecer el valor de la canasta básica familiar.

A lo largo del desarrollo de la investigación se analiza la ejecución de un Plan de Acción con el acuerdo de la participación del Concejo Cantonal; como un instrumento para fomentar la participación equitativa del género en el ámbito laboral, dado que el 60% de las mujeres están de acuerdo en que exista planes que promueva equidad en derechos y oportunidades, logrando así a través de los objetivos planteados dinamizar la economía de las familias y mejorar las condiciones socio económicas.

## INTRODUCCIÓN

El estudio sobre la discriminación laboral de género femenino se lo desarrolla con el objetivo, de establecer cuál es la participación de la mujer en el ámbito laboral. En la presente investigación, nuestro interés se encuentra enfocado a mostrar aspectos de la discriminación laboral que aún existe en Ambato siendo un fenómeno invisible; que si no era analizada, era imposible de dar soluciones, apoyados a través de estadísticas y reglamentos legales vigentes en nuestro país, se puede determinar a las sanciones que se expone una persona por incurrir en ellas.

Los temas que trataremos en esta investigación se refieren a los factores generales de discriminación contra la mujer y sus problemas para la inserción al trabajo.

Las mujeres han participado en el desarrollo socio económico del país ya sea en las actividades laborales económicas o en el trabajo doméstico, dicha participación ha sido condicionada por los cambios que se han dado en el desarrollo, debido a su condición de género.

Para el desarrollo de una alternativa que pueda mitigar la discriminación laboral de género, fue de vital importancia las entrevistas realizadas a personas involucradas en el ámbito de la protección y equidad de género, conocedoras de la realidad de este fenómeno social.

Esperando que a través de esta investigación, sea un aporte al conocimiento, y de esta forma de marginación que afecta a las relaciones dentro o fuera del ámbito laboral.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1. TEMA**

“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE GÉNERO FEMENINO Y SU INCIDENCIA EN LA SITUACIÓN SOCIO ECONÓMICA EN EL CANTÓN AMBATO DURANTE EL PERIODO ENERO 2009 A MARZO 2010”.

### **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **Contextualización**

##### **Contextualización Macro**

Mundialmente, la discriminación laboral de la mujer es un problema que incide directamente en la situación económica de cada País, este problema ha sido evolutivo a través de los años, se considera de gran importancia que se haga un análisis a través de la historia para contextualizar este particular.

Con la segunda guerra mundial, en el año de 1920 se originó una crisis que hizo caer precios y expectativas comerciales, tanto los países anglosajones, como los que habían permanecido neutrales en la guerra, como Japón, estos países fomentaron propuestas y planteamientos económicos para volver a reactivar la economía mundial.

A partir de 1924, progresivamente los países fueron incluyendo en sus legislaciones indicativos y normas que permitían a la mujer estudiar y laborar, generando una economía más estable, pero con algunas limitantes que se mantuvieron muchos años a lo largo de la historia.

Otra crisis económica mundial fue iniciada en los Estados Unidos a finales de 2008, la cual se extendió afectando las instituciones financieras

y las economías de todo el mundo, llegando a nuestro País. Estos efectos se han hecho sentir en el nivel productivo, calidad de vida y el bienestar de las poblaciones.

En este sentido, las mujeres son las que presentan una mayor vulnerabilidad ante la crisis debido a la desigualdad de género que existe a nivel mundial. Así lo asegura la Organización Internacional del Trabajo. “Las mujeres jóvenes presentan dificultades de encontrar trabajo con relación a los hombres jóvenes”.

Los problemas estructurales como la exclusión social, la inequidad, la pobreza, la desigualdad de género o la deficiente capacidad del Estado, se ve reflejada en la escasa oportunidad laboral de la que son parte las personas del sexo femenino.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe(CEPAL) conjuntamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), indican que el desempleo femenino en el primer semestre incrementó en relación al masculino, lo que se observa que en los países como: Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Jamaica, Perú, en Uruguay por ejemplo existió un crecimiento promedio del desempleo femenino de 3.4%.

### **Contextualización Meso**

En el Ecuador, la discriminación laboral al género femenino ha provocado efectos negativos en la economía nacional, en nuestro país a través del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, y sus encuestas realizadas por la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) nos indica que la tasa de desempleo femenino para diciembre del año 2009 fue de 9.8% lo que significa que gran número de mujeres se encontraban desempleadas frente a 6.6% correspondiente al desempleo masculino.

Los datos obtenidos en el primer trimestre de 2010, demuestran que el desempleo llegó al 11,60% con respecto al sexo femenino, según informó el INEC. Es decir, seis de cada 10 ecuatorianas de la Población Económicamente Activa se hallan desempleadas.

Ecuador es uno de los países de Latinoamérica que sufre de problemas históricos de desempleo estructural, sobre todo de discriminación de género en el ámbito socio económico.

En nuestro país al desagregar la tasa de desempleo por género, se constata que el desempleo femenino corresponde a 11.60% encontrándose muy por encima del masculino que se encuentra con 7.2%, de la misma manera existiendo un incremento frente a marzo del año 2009, con 0,8 puntos porcentuales de la desocupación de la mujer.

La discriminación hacia la mujer provoca que sean escasas las oportunidades laborales que a ellas se presentan, factores como el racismo, el nivel de educación, cargas familiares, entre otras, generan que las empresas elijan personas con experiencia técnica y fortaleza física, por lo que no contratan a mujeres en posiciones laborales adecuadas, desde el otro punto de vista la edad es un factor de discriminación laboral, ya que las mujeres mayores de 40 tampoco son contratadas a plenitud en las diversas empresas.

### **Contextualización Micro**

En la Ciudad de Ambato, se estima que el desempleo es uno de los problemas que afecta a las mujeres, quienes son consideradas un grupo vulnerable, con el desarrollo de la sociedad, se han generado fenómenos como el divorcio que incide de manera directa al problema, las mujeres al poseer una cédula con este estado civil, sufre la calificación que la estigmatiza por su condición, por lo que se genera discriminación y disminuyen las posibilidades de obtener un buen empleo aunque posea

las capacidades intelectuales necesarias para desarrollarse en él, así podemos mencionar dentro del estado civil divorciadas el promedio de las mujeres para el año 2009 corresponde a 2,75% frente a 1,02% correspondiente a los hombres es decir que de igual manera para el año 2010 existe una diferencia del 1%.

Otro factor que afecta es el embarazo, los hijos y las cargas familiares, ya que en este estado, las empresas prefieren no contratar a mujeres debido a que a largo plazo se ve afectada su economía por la concesión de permisos, licencias y descansos obligatorios que generan las múltiples ocupaciones a las que se deben; éste es otro síntoma de discriminación que genera que la económica se vea afectada.

La falta de empleo por cuestiones discriminatoria genera en las familias estados de crisis e iliquidez, y causa indirectamente fenómenos económicos, con lo que se ingresa a un círculo vicioso que se detalla de la siguiente manera, las empresas no generan fuentes laborales, por lo tanto la productividad no mejora, al no incrementar este factor, los productos que se expenden deben ser vendidos cada vez en más altos precios para cubrir los costos y las personas desempleadas pierden su poder adquisitivo, las empresas se acumulan de inventarios y van recortando su personal para subsistir. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos para el año 2009 reporto que la participación económica de la mujer en el sector comercio corresponde a 14% frente a 16,25% a los hombres, lo que significa que las mujeres dentro de este sector también se encuentra en desventaja por su participación. Para el primer trimestre del año 2010 la participación de los hombres en el mismo sector económico es mayor con 14 puntos porcentuales existiendo una diferencia de 3 puntos porcentuales en relación a las mujeres.

Además dentro de un breve análisis los ingresos de las mujeres para el año 2009 en el rango mayores de \$240 y menores de \$400 participan el

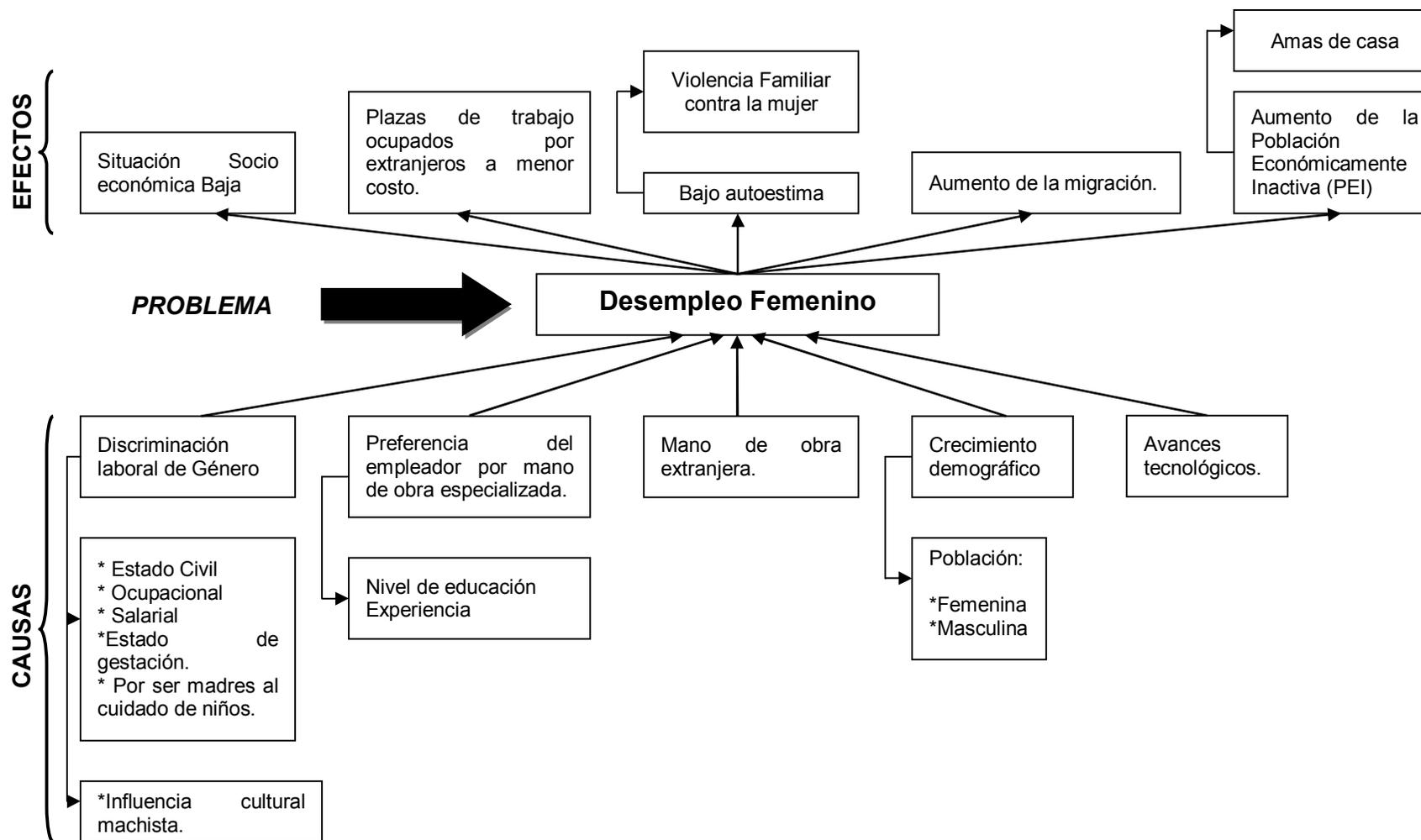
9,5% siendo el promedio del año, frente a los hombres que sus ingresos lo obtienen el 14%. Siendo una diferencia muy significativa para el primer trimestre del año 2010, la participación de los hombres es de 16% y mientras que el género opuesto le corresponde el 12% y es así en donde se puede observar las diferencias existentes en la participación de la mujer en dentro del mercado laboral.

Según los datos que presentó el **Ministerio de Relaciones Laborales (2010: Internet)**, deja en evidencia que empresas privadas tienen más trabajadores del sexo masculino que del sexo femenino, incluso en el sector público, vulnerando así el principio de paridad de género. Varios empresarios argumentan que la preferencia es hacia los hombres ya que tienen mayor disponibilidad de tiempo para desenvolverse en el trabajo que las mujeres, el género femenino limita su tiempo debido a quehaceres del hogar y cuidado de sus hijos.

“Según **Carolina De la Torre (2011)** persona entrevistada; “me encuentro realizando las pasantías en una institución pública y firmé un contrato a través del Ministerio de Relaciones Laborales; por el tiempo de seis meses, mi jornada laboral comprende en el horario de 8:30 a 13:00; por lo que me siento explotada, ya estoy un mes trabajando y me obligan a trabajar las 8 horas diarias, y a veces me envían a otras provincias, pero eso no me reconocen económicamente, ya que todo pago de mi bolsillo.”

### 1.3. ANÁLISIS CRÍTICO

#### Árbol de Problema del Desempleo Femenino.



## **Análisis Crítico**

En la ciudad de Ambato, existe un problema económico de relevancia social que ha venido evolucionando a lo largo de la historia y requiriendo de que los legisladores incluyan en los cuerpos legales diversas normas condiciones y principios que contribuyan al cumplimiento de garantías como la equidad de género, derechos como el del trabajo y principios como el de no discriminación.

El problema central de la presente investigación, que motivó al investigador a desarrollar, se encuentra delimitado por aspectos socioeconómicos que limitan el crecimiento continuo del cantón Ambato, lo cual se puede resumir en el desempleo del sexo femenino, es de menester analizar y desagregar este inconveniente en sus causas y efectos para entender la gravedad de la situación.

Las condiciones multifacéticas a las que debe someterse la mujer en estos tiempos es uno de los más graves problemas que ocasiona la total discriminación por su género, ya que el hecho de que por su naturaleza la mujer tiende a ser emotiva, va a intentar solucionar los aspectos familiares en primer plano y se va a ver afectada por ellos cuando conlleven a consecuencias graves, por lo tanto, el rendimiento en el ámbito profesional no va a ser el adecuado y las empresas bajan su productividad.

La inadecuada preparación profesional que no solamente es un inconveniente directo de la mujer si no de la educación en general, provoca que los estudiantes no se enriquezcan debidamente para la aplicación práctica profesional, por lo que la experiencia escaza, las empresas buscan abaratar sus costos y requieren evitar la necesidad de la capacitación e inducción, por lo que las mujeres no son contratadas, la Inmigración es un factor que reduce las posibilidades de las mujeres ambateñas en cargos laborales ya que se enfrentan a una competencia

en mano de obra más barata por ejemplo de mujeres colombianas, peruanas y cubanas, quienes reciben sueldos más baratos y trabajan más tiempo, lo que los empresarios buscan dejando de lado la contratación de mano de obra nacional.

En casos especiales varias familias tienden a caer en un autoestima bajo al verse desempleadas y no poder participar en las actividades económicas que sirven para tener un ingreso para las familias, lo que implica que dentro la sociedad las mujeres sean violentadas.

Un aspecto a nivel mundial es el crecimiento demográfico poblacional, lo que impide que las personas no sean contratadas en su totalidad, siendo esto parte de los avances tecnológicos que son remplazadas la mano de obra por la maquinaria, en los países desarrollados, mientras que en los países que se encuentran en vías de desarrollo, muchas personas toman la decisión de migrar a otros países, y en otros casos pasan a formar parte de la Población Económicamente Inactiva en especial a formar parte de las amas de casa.

#### **1.4. PROGNOSIS**

El espectro socio económico de nuestra ciudad se verá en el corto plazo totalmente afectado, de no darse paso con la presente investigación, ya que la discriminación laboral es el factor preponderante que limita el crecimiento eficiente y productivo de la sociedad, esta limitación generará que el sexo femenino incurra en el desarrollo de actividades informales como es el caso del comercio ambulante, que genera problemas internos y conflictos sociales del que muchas veces los ciudadanos hemos sido afectados, la falta de empleo provocará que las mujeres cometan ilícitos calificados como actos delictivos, lo que se verá en perjuicio del núcleo

familiar por la desagregación en el que se verían inmersas las familias que lleguen a ser juzgadas por las leyes penales.

La mujer discriminada es causa de maltrato psicológico y se verá limitada en su desarrollo integral, provocando que su actividad sea únicamente el quehacer doméstico, provocando fuga de cerebros y aumentando la migración.

Cada factor será el causante de un crecimiento desordenado en el ámbito laboral lo que llevaría a una crisis socio económica, perjudicando así a los sectores más vulnerables, viéndose agravado el problema, incrementando la existencia de empleos precarios conllevando a un deterioro de vida de la gran parte de las familias del cantón Ambato lo que provocará grandes estragos sociales.

### **1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Es la discriminación laboral de género la principal causa del desempleo femenino conllevando a una baja situación socio económico en el cantón Ambato.

#### **Determinación de variables**

**Variable independiente:** Discriminación laboral de género femenino.

**Variable dependiente:** Situación socio económica.

#### **Preguntas Directrices.**

- ¿Qué tipo de discriminación se hace más evidente en el cantón Ambato?
- ¿Cómo se ha manifestado la preferencia por la mano de obra por parte de los empresarios en el cantón Ambato?

- ¿En qué cantidad ha crecido la población femenina en el cantón Ambato?
- ¿Qué soluciones se puede adoptar para mitigar la problemática?

### **Delimitación.**

**CAMPO:** Economía

**AREA:** Laboral y Social

**ASPECTO:** Discriminación del Género Femenino.

**ESPACIAL:** Urbana y Rural del cantón Ambato

**TEMPORAL:** Enero 2009 – Marzo 2010.

### **1.6. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación se justifica en su importancia socio-económica, ya que la discriminación laboral femenina es un tema de gran debate social, los mercados laborales se ven perturbados por la crisis económicas, y no generan la apertura necesaria para dar solución eficiente a la necesidad de crecimiento y productividad; la economía de Ambato, se ve totalmente afectada por el desempleo femenino, ya sea por despidos intempestivos o por la carencia de contratación de mujeres, muchos psicólogos aseguran que la mujer es la base de la familia y por ende de la sociedad y es así como debe ser tomada en cuenta.

La presente investigación es práctica y de aplicación directa, ya que en el cantón Ambato existen grupos que hablan de discriminación y generan campañas en contra de este tipo de violencia, pero ninguno de ellos, ni el gobierno ha medido el impacto económico que genera este factor. La viabilidad de la investigación se justifica en la existencia de datos estadísticos de desempleo, inmigración, migración, tasas salariales, despidos, rentas, que permitirán la correcta aplicación de la investigación planteada

Es de relevancia académica la presente investigación, ya que para el desarrollo de la misma, se requiere de la aplicación concreta de los conocimientos adquiridos durante la carrera universitaria en diversas especialidades y materias, que se verán total y realmente aplicados en cada uno de los pasos a seguir para llegar a la aplicación práctica de la presente investigación, las conclusiones a las que se llegue no solo servirán de dato investigativos, si no, permitirán el crecimiento del cantón Ambato tanto en su aspecto económico como en el aspecto social.

## **1.7. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Estudiar la discriminación laboral del género femenino y su incidencia en la situación socio económica del cantón Ambato.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar en qué manera se manifiesta la discriminación laboral de género femenino en el cantón Ambato.
- Establecer la situación socio económico de las mujeres del cantón Ambato.
- Diseño de un Plan de Acción que promueva la equidad de género aplicable al cantón Ambato.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

Estudios realizados tratan de fomentar la inserción laboral para las mujeres de una manera equitativa en la participación con iguales derechos, debido a que se vive en un mundo inequitativo, enfrentándose a nuevos y desafiantes paradigmas, es así que Organismos Internacionales, Nacionales como Agrupaciones de mujeres han tratado de poner un alto a este problema; orientando a la participación a través de una nueva dinámica económica para el fortalecimiento de sus derechos y oportunidades.

**Sara Edith Rojas (2001:p. 93)** “Manifiesta que indiscutiblemente el menor acceso de las mujeres indígenas a la educación limita su incorporación plena al mercado laboral donde es relegada a empleos de baja aplicación profesional, sin el goce de derechos y con escasas oportunidades de promoción”.

Los Estados tienen la obligación de garantizar la equitativa participación de los ciudadanos en el acceso al trabajo, especialmente en las empresas públicas, con respecto a las empresas privadas, se debe incluir políticas que generen la participación paritaria del genero con el fin de brindar a las mujeres la facilidad de emplearse en un trabajo de acuerdo a su capacidad productiva, profesionalismo y formación académica.

La ausencia de políticas nacionales sobre la generación de empleo y la baja motivación al emprendimiento, limita el desarrollo socioeconómico de los pueblos indígenas, que como consecuencia ocasiona migraciones masivas desde los pueblos indígenas hacia las zonas urbanas, generando aun más desempleo y provocando la mendicidad.

**Karla Carmona y Hugo Véliz (2005: p. 113-115)** sostiene que “el problema de la discriminación no se puede atacar sólo con penas y multas sino que hay que ir más allá y educar a la población y erradicar el problema de raíz”, el prejuicio que nace en cada uno de nosotros y que al exteriorizarlo en una acción negativa se transforma en un acto discriminatorio que tiene por objeto disminuir y hasta humillar a otra persona, es considerado un factor negativo o anti valor humanitario.

Se puede remitir la presente investigación a lo tipificado en el código penal, en el cual se habla del delito de odio, considerado así como cualquier tipo de discriminación, especialmente racial que genere irrespeto hacia el principio de igualdad.

Investigación realizada por **JoséLuis Torres Lagunas (2010)**, “No es fácil lograr en un tiempo breve la modificación de los patrones sociales y culturales de la conducta consuetudinaria de los hombres y las mujeres; patrones con base en los cuales a lo largo de la historia han sido discriminadas éstas. No es fácil que esa modificación cultural se dé, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres o mujeres”.

Los propósitos de las políticas públicas y, en especial, la aplicación de las normas legales que permitan decidir con justicia, erradicando las formas de discriminación contra la mujer, son objetivos que debemos buscar no sólo en el ámbito familiar sino también en el social y, en el ejercicio de nuestras actividades jurisdiccionales, para propender el desarrollo económico de los pueblos.

Basado en los estudios de **Silvia Paulina Martínez Tamayo (2009: p. 52)**; “Ya sea por el lado de obtención de mayores y mejores competencias y habilidades, o por el logro de una certificación como señalización de las

capacidades de un individuo, la literatura de la economía del trabajo no deja duda de que mayores niveles de capacitación repercuten en mayores niveles de ingresos”.

Las brechas salariales existentes en el cantón Ambato, con respecto a la discriminación por causas de género, son realmente notorias, **ACTIS DI PASQUALE Eugenio, ATUCHA Ana Julia(2009: p. 34)**. Las diferencias entre la remuneración promedio de varones y mujeres ha dado origen a numerosas investigaciones que concluyen en que éstos están mejor remunerados que aquéllas. En el caso de Ecuador esa disparidad entre géneros asciende a 14% para el conjunto de los trabajadores”.

Con el propósito de mostrar cómo se da la brecha de ingresos entre géneros a nivel local, es decir en el cantón Ambato, surge el interés de estudiar un caso específico motivo de la presente investigación.

## **Discriminación de Género**

### **Tipos de Discriminación**

Según **Campbell R. McConnell (2003)**;explica: La teoría de discriminación en el mercado de trabajo brinda un elemento de análisis sobre la situación desfavorable a la que están sujetos algunos grupos de la población, debido a características no económicas como la raza, género, religión o la edad. Se puede definir que existe discriminación cuando “dos trabajadores con iguales indicadores de productividad, la misma educación, capacitación y experiencia, pero con diferencias en alguna característica personal no económica, uno de ellos podría ganar substancialmente menos que el otro”.

De acuerdo con la definición de discriminación relevante para el mercado de trabajo, puede clasificarse a cuatro tipos generales:

**Discriminación Salarial:** Este tipo de discriminación nos indica que las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando están igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

**Discriminación en el Empleo:** Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja experiencia para realizar tareas que exigen alta productividad, además son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricción en el horario y mayores prestaciones. Por lo tanto muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momento de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida de empleo.

**Discriminación Ocupacional:** Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

**Discriminación en la adquisición de capital humano:** Se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación que proporcionan las empresas.

### **Modelos de Discriminación**

Se ha desarrollado teorías para tratar de explicar los tratos diferenciados entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad.

**Joan Robinson (2003)** fundamenta: “en un mercado de trabajo monopsónico, este modelo consiste en que (un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal;

mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad. De esta forma; diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de productividad, el monopsonista obtiene mayores beneficios.

Aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos.

El supuesto sobre elasticidad se fundamenta básicamente en dos razones:

- ✓ Muchas mujeres tienen mayor inmovilidad que los hombres, tanto geográfica como ocupacional, por ejemplo el caso en el que una mujer rechace un empleo debido a que este implica su desplazamiento hacia un lugar distinto al que se encuentra su familia (esposo, hijo).
- ✓ Existe evidencia de que los hombres tienen mayor probabilidad de permanecer a un sindicato, por lo tanto, al no estar afiliadas las mujeres a alguno su poder de negociación es menor y el empresario puede explotarlas más fácilmente, generando significativas brechas salariales entre hombres y mujeres.

Otra implicación de este modelo es que la libre acción de las fuerzas del mercado no haría desaparecer el fenómeno, por lo tanto el gobierno debe participar activamente en la formulación de políticas para el logro de un mercado laboral más competitivo y eficiente, en el que el trabajo de la mujer sea igualmente reconocido al del hombre.

### **Modelo del gusto por la discriminación**

Esta teoría plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo. El trabajador discriminado sólo será contratado si está dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de costos psíquico que se traduce en lo que él llama un coeficiente de discriminación ( $d$ ), el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario ( $w$ ) y la de este coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado ( $w + d$ ). Cuando mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación. **Gary Becker (2003).**

Becker desarrolló dos versiones de discriminación ejercida por parte de los empleadores.

- ✓ Todos los empleadores tenían los mismos prejuicios, de manera que la baja demanda por el grupo de trabajadores discriminados situaba su salario en el nivel ( $w - d$ ). Así, los trabajadores no discriminados ocasionan unos costos laborales compensando por el diferencial de los beneficios psíquicos, logrando de esta forma el equilibrio.
- ✓ Permite una variación en los gustos de los empleadores, lo que implica que ellos con menos prejuicios contratarán la totalidad de los trabajadores discriminados.

### **Discriminación Estadística**

**Edmund Phelps y otros (1972)** define; “la idea general es que los empresarios toman como un punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales, la información

disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente al promedio de un grupo es relativamente completa, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc., se puede decir que paga un coeficiente de discriminación equivalente al modelo de Becker, que se desprende de la productividad promedio de cada grupo.

**Aigner y Cain (1977)** formularon una función de utilidad del empleador en la que incluyeron la inversión al riesgo, y racionalización un salario promedio menor para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada.

Podemos concluir que la discriminación contra la mujer es un caso representativo de esta teoría, generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación directa entre educación y productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece. La educación está asociada también con el control de fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tenencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres.

**Modelo de la concentración: La segregación ocupacional.** Esta última teoría se encuentra relacionada en cierta forma con la discriminación estadística, existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones.

Aplicando a la discriminación de género como conclusión básica; es que los hombres reciben salarios mayores a costa de las mujeres, como consecuencia del limitado campo de acción del que estas últimas disponen. Si la discriminación desapareciera, las mujeres podrían

desplazarse a otras ocupaciones y acceder a actividades mejor remuneradas.

Aunque los hombres pueden ver reducidos sus salarios en alguna medida, la sociedad en su conjunto mejorará al haber mayor equidad y la economía contará con un mercado laboral más eficiente, dentro de esta teoría se desarrolla un índice de segregación, que puede tomar valores entre 0 y 1.

La demanda laboral es selectiva por sexo: muchos sectores prioriza la mano de obra masculina, mientras que otros las mujeres adquieren ventajas comparativas. Esto se puede observar fácilmente al ver la distribución de la mano de obra femenina en las distintas actividades económica, normalmente se presenta una gran concentración en el sector de servicios, seguido por el comercio y en menor medida en la industria.

### **El Estado actual del mercado laboral Ecuatoriano y las Mujeres**

Se ha desarrollado diversas teorías que intentan explicar el comportamiento de la fuerza de trabajo femenino, especialmente en países desarrollados. Dichas teorías indican generalmente que la decisión del trabajo de la mujer está menos relacionada con el mercado laboral que la decisión del hombre. **Killingsworth (1986)**. Esta decisión de acceso al trabajo tiene una fuerte influencia de los factores externos, que puede ser por medio ambiente en que crece o se desenvuelve.

En el caso de América Latina, se ha observado un crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral durante las últimas dos décadas. Esto provocó una discusión sobre los factores y condiciones en las cuales se produjo este crecimiento. El análisis de los datos y de la información estadística, al igual que varios estudios empíricos demuestran que las condiciones del trabajo, sobre todo en países en vías de

desarrollo, responde parcialmente a incentivos tradicionalmente, los salarios, el cuidado de los niños y la educación.

En este contexto, la inserción de la mujer al mercado de trabajo está más relacionada con las actividades de medio tiempo o con una remuneración menor, es decir el sector informal, en el cual la entrada es más fácil, tiene menos requisitos de tiempo y de destreza. Así, la mayor parte de los estudios recientes concluyen que la decisión de trabajo para la mujer, es una decisión basada en tres probabilidades:

- No trabaja.
- Trabajo en el sector formal.
- Trabajo en el sector informal.

La mayor parte de este tipo de estudios realizados, concluyen que las mujeres son más probables de incorporar en el sector informal, que se considera un sector intermedio entre el trabajo y el desempleo formal. **Vásconez (2001).**

Desde 1970 hasta 1990 el porcentaje femenino de la PEA aumentó del 14% al 19% mientras que el porcentaje masculino disminuyó del 74% al 69%. Comparando al Ecuador con otros países de la región, la participación de las mujeres en la fuerza laboral en 1990 fue la segunda más baja de Latinoamérica después de Guatemala. **FLACSO (1995).**

De acuerdo con los datos del INEC para 1998 el 46% de las Mujeres urbanas estaban económicamente activas, habiendo aumentado desde el 44% en 1993. En el mismo periodo el porcentaje de hombres económicamente activos disminuyó del 74% al 72%. Las encuestas de empleo muestran que el promedio de la tasa de crecimiento de la PEA femenina fue mayor que la masculina entre 1988-1997, siendo 4.7% y 4.2%, respectivamente. **Samaniego (1998).**

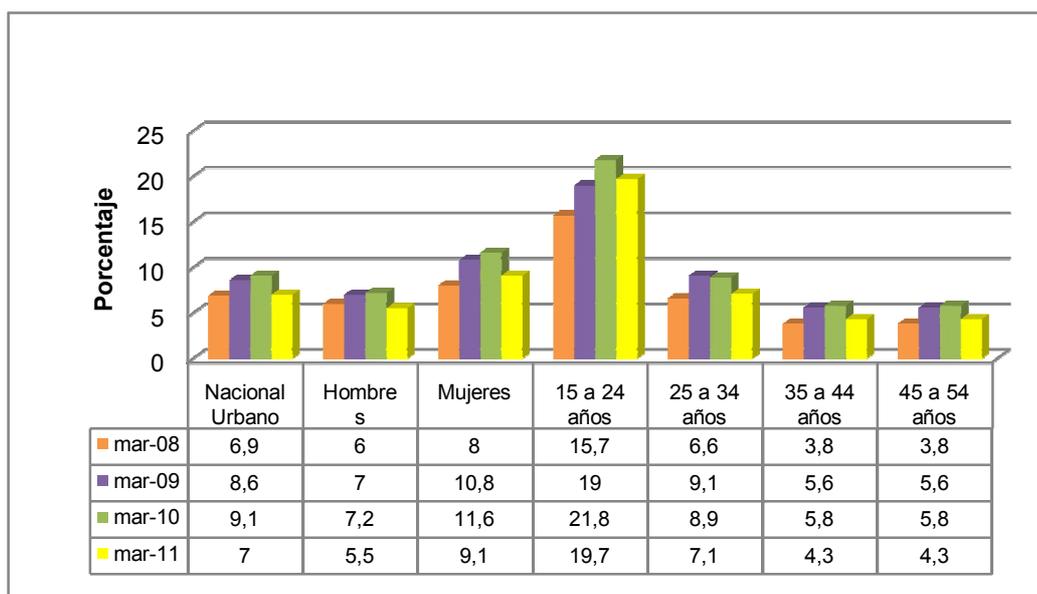
La tasa de desempleo como medida que cuantifica la proporción de la población Económicamente Activa que está desocupada, constituye uno de los indicadores más importantes para examinar ciertos aspectos de la realidad de un país. En este contexto, la información obtenida corresponde al primer trimestre (Enero – Marzo) del 2011 a nivel Nacional Urbano, registra como desocupada al 7% de la fuerza de trabajo, cifra que equivale a 314 mil personas. En comparación al trimestre similar del año anterior que se colocó en 9,1% se deduce una reducción de aproximadamente 2%.

Del total de desocupados, el 26% (112.210 personas), busca trabajo por primera vez, y el 74% (223.598 personas) están cesantes.

El tiempo promedio que se demoran los sujetos en conseguir empleo ha disminuido en el periodo 2008 – 2011; mientras que en marzo de 2008 conseguir trabajo demandaba un tiempo aproximado de 13,75 semanas, en marzo de 2011 este tiempo se redujo a 12 semanas.

Este escenario pareciera evidenciar que el número de puestos de trabajo empiezan a recuperarse después del periodo de recesión que afectó a industrias claves en la generación de empleo.

De esta manera, las personas podrían conseguir trabajo en menor tiempo.



**Gráfico 1 Tasa de Desempleo Trimestral**

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Sistema Nacional de Información 2011

Sin embargo, comparando el tiempo promedio que un cesante tarda en conseguir empleo, y el que usa para el efecto un trabajador nuevo, se observa que estos últimos, en la actualidad, tarda 4 semanas más. Ello implica que existen más oportunidades laborales para las personas que intentan interesarse en el mercado laboral por primera vez, quienes por lo general, permanecen a la población joven de la fuerza laboral. De hecho, la tasa de desempleo por grupos de edad muestra que durante el primer trimestre de 2011 las personas entre 15 y 24 años tienen una tasa igual al 19,7%, cifra mayor respecto al resto de grupos etarios.

Además, los incentivos que los jóvenes disponen para trabajar son escasos en términos monetarios, ya que la proporción del ingreso laboral promedio es 0,6 veces la de aquel percibido por rangos de edad con mayor experiencia laboral, situación que persiste en el tiempo comparando el primer trimestre de cada año desde 2008 hasta 2011.

Las personas con 13 años o más de escolaridad, se demora 3 semanas más en conseguir empleo en comparación a quienes tienen menos años de escolaridad.

Por otro lado, la tasa de desempleo diferenciada por sexo evidencia que, durante el primer trimestre de 2011, las mujeres constituyen el 9% de la población desempleada mientras que los hombres el 5,5%. En cuanto se refiere al tiempo promedio destinado a buscar empleo según sexo, las cifras muestran que no existe una diferencia marcada ya que tanto hombres como mujeres se demoran en conseguir empleo un tiempo promedio de 12 semanas. Asimismo, ponen en evidencia que el ingreso laboral recibido por los hombres es 1,3 veces mayor que el percibido por las mujeres, diferencia que persiste desde marzo 2008.

**Tabla 1 Ingreso Laboral Promedio**

Trimestre	Nacional Urbano	SEXO			ESCOLARIDAD		
		Hombres	Mujeres	Relación	7 a 12	13 años y más	Relación
I - 2008	353,02	394,29	288,44	1,37	305,11	579,79	1,90
I - 2009	391,28	439,65	318,17	1,38	315,05	646,37	2,05
I - 2010	397,22	444,27	328,29	1,35	320,08	682,90	2,13
I - 2011	428,7	470,74	368,01	1,28	335,50	714,57	2,13

**Elaborado por:** Daniel Espín

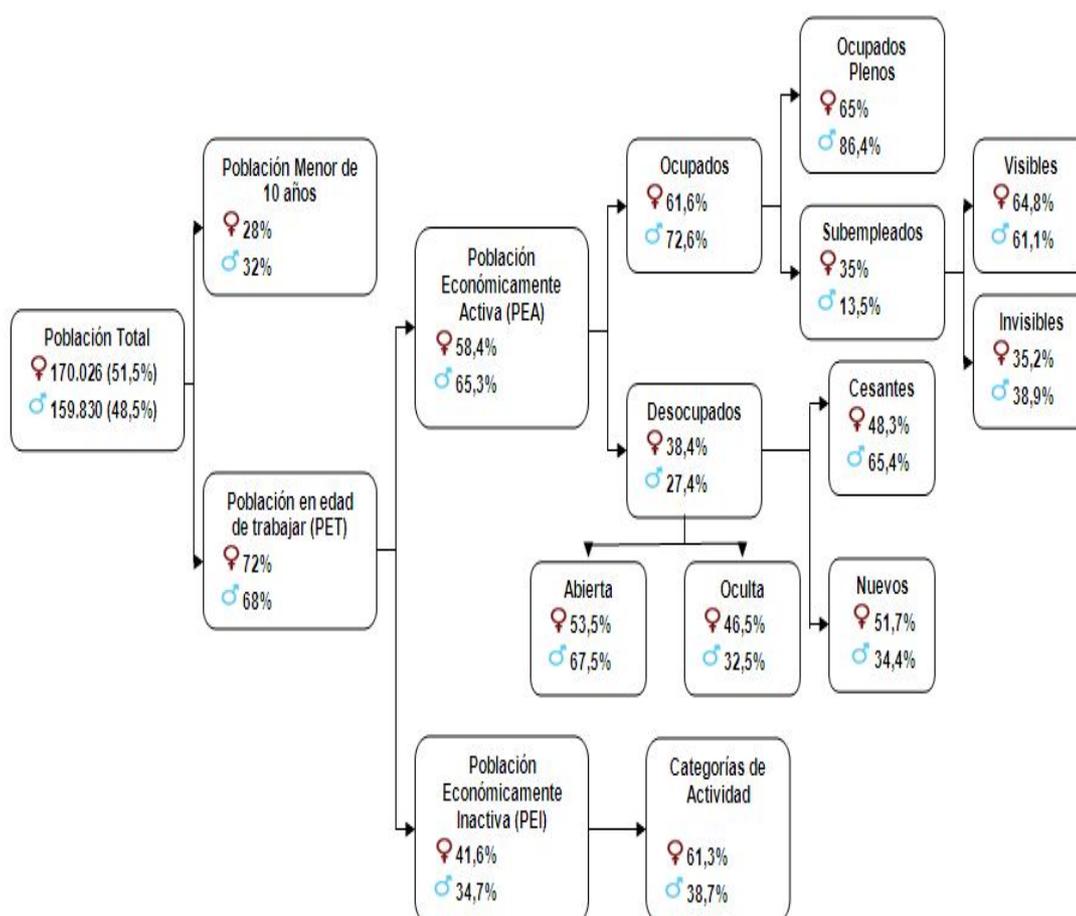
**Fuente:** Sistema Nacional de Información 2011

### **Población según Clasificación del Mercado Laboral**

Las principales diferencias que muestran la clasificación de la población está en la participación de la actividad productiva PEA; en los hombres es el 65,3% mientras que las mujeres es el 58,4% esto hace que en el complemento de la PEA las mujeres estén en un alto porcentaje en la Población Económicamente Inactiva 41,6% y que la participación de los hombres en esta actividad sea mínima 38,7%, el referente es la

asignación social de los roles que adjudican las labores domésticas a las mujeres esencialmente.

Otra gran diferencia se observa en la declaración del desempleo, para los hombres el componente del desempleo abierto, es decir aquel que proviene de la declaración de buscar trabajo es el 27,4% del total, mientras en las mujeres es del 38,4% y por tanto el desempleo oculto, aquel que se mide con la disponibilidad para trabajar sin buscar empleo es muy alta en las mujeres 46,5%; como se puede observar en el siguiente diagrama:



**Gráfico 2 Características de la Población de Ambato**  
**Elaborado por:** Daniel Espín  
**Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos - 2010

## 2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Según **Diccionario Enciclopédico SALVAT (1989; 3422)**, la Epistemología se conceptúa como la disciplina filosófica que estudia los fundamentos, métodos y lenguaje del conocimiento científico. La epistemología, íntimamente vincula la teoría del conocimiento clásico a la historia de la ciencia, se basa mediante estudios de principios, postulados e hipótesis de las diversas ciencias y análisis teórico como parte del concepto de la ciencia como forma específica del conocimiento.

## 2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Para el correcto desarrollo de la investigación planteada, se recurrirá a los cuerpos legales necesario para enmarcar el principio de legalidad y congruencia:

En la **Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, del 20 de Octubre del 2008**. En el Título II Derechos, Capítulo Tercero; Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.

**Art. 38.-** El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; así mismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas.

En particular, el Estado tomará medidas de:

2. Protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica. El Estado ejecutará políticas destinadas a fomentar la

participación y el trabajo de las personas adultas mayores en entidades públicas y privadas para que contribuyan con su experiencia, y desarrollará programas de capacitación laboral, en función de su vocación y sus aspiraciones.

## **Capítulo Quinto**

### **Derechos de participación.**

**Art. 61** Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas:

2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

## **Título VI**

### **Régimen de Desarrollo**

#### **Capítulo Sexto**

##### **Sección Tercera**

## **Formas de trabajo y su retribución.**

**Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

**Art. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

**Art. 333.-** Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

## **Título VII**

### **Régimen del Buen Vivir**

#### **Capítulo Primero**

#### **Inclusión y equidad**

**Art. 341.-** El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social.

Otro aspecto legal que se debe observar para el desarrollo de la investigación planteada, en el **Régimen Laboral Ecuatoriano, Registro oficial Suplemento 167, del 16 de Diciembre de 2005.** Título I Del contrato individual del trabajo; Capítulo II De la capacidad de contratar

**Art. 35.- Quienes pueden contratar.-** Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin

necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

#### **Capítulo IV**

##### **De las obligaciones del empleador y del trabajador**

**Art. 42.-Obligaciones del empleador.-** Son obligaciones del empleador:

**13.** Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

**34.** **Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres).** – El porcentaje en este caso es determinado periódicamente por las Comisiones Sectorial del Ministerio de Trabajo y Empleo.

#### **Capítulo VI**

##### **De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las modificaciones y remuneraciones adicionales.**

**Párrafo 4to.**

##### **De las políticas Salariales**

**Art. 124.-Acuerdo de aprobación.-** La fijación de sueldos y salarios que fueren establecidas de conformidad con las disposiciones de este párrafo, serán aprobadas mediante acuerdo ministerial.

#### **Capítulo VII**

##### **Del trabajo de mujeres y menores.**

**Art. 152.- Trabajo prohibido al personal femenino.-** Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.

En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

**Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.-** En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Otra norma que establece la oportunidad legal a las mujeres y evita la discriminación, es el **Ley Orgánica de la Función Judicial, Registro oficial Suplemento 544, del 09 de Marzo de 2009.** Título II Carreras de la Función Judicial, Sección II Carreras de Función Judicial, Capítulo II Ingreso y promoción

**Art. 52.- Ingreso a la Función Judicial.-** Todo ingreso de personal a la Función Judicial se realizará mediante concurso público de oposición y meritos, sujeto a procesos de impugnación, control social y se procederá a la paridad entre mujeres y hombres; a través de los procedimientos establecidos en este Código.

El Ingreso a las carreras de la Función Judicial se hará a la categoría uno, salvo los casos en que la constitución y la ley permiten el ingreso a distinta categoría.

Las promociones de categoría en la carrera de la Función Judicial se realizarán en función a los resultados de la evaluación y rendición de las pruebas de conocimientos, prácticas y psicológicas.

Se debe remitir además a la existencia de convenios internacionales:

El Convenio 111 (1958) es uno de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y trata sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, comprende toda distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades.

El Convenio 169 (1989) sobre pueblos indígenas y tribales aglomera un conjunto de principios y derechos que comprenden contratación, formación profesional, industrias rurales, seguridad social, educación, entre otros.

## **2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES**

### **Marco Conceptual De La Variable Independiente**

#### **Discriminación laboral del género femenino**

Para establecer la conceptualización de la discriminación laboral del género femenino, se debe entender primeramente el término discriminar, este hace referencia a diferenciar o distinguir cosas entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas sociales, religiosas, políticas o sociales.

Discriminación, el hecho existe mucho antes que la palabra se crease, ya que surge desde las primeras interacciones sociales entre los hombres.

La discriminación en su contexto social genera conductas que se producen por cualquier diferencia que una persona percibe en otra, por problemas de prejuicio, intolerancia, rechazo, falta de aceptación, competencia, aversión al cambio, entre otras.

Las situaciones discriminatorias se evidencian en la convivencia social generando fricciones que resultan nocivas para la misma. Los esfuerzos internacionales para combatir la discriminación han sido casi inexistentes hasta la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945. A partir de allí la estructura de derecho de los diferentes países y organizaciones ha evolucionado fuertemente en esta materia desarrollando leyes, tratados, convenios, convenciones, etc., con el único objetivo de eliminarla.

Sin embargo, esta igualdad formal no se corresponde exactamente con la realidad de los hechos. En efecto, a pesar de los indiscutibles avances hacia la plena integración, subsisten en menor medida discriminaciones y desigualdades que, aunque van adoptando formas cada vez más sutiles, siguen siendo relevantes y teniendo efectos reales. Estas desigualdades y discriminaciones se producen en todos los órdenes de la vida social y, en consecuencia, también en el orden laboral.

Se puede así constatar que, a pesar de la creciente incorporación de la mujer al trabajo que, sin duda, es la gran innovación del siglo pasado, se mantienen formas de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral: el propio acceso al empleo, las dificultades de promoción interna a puestos de responsabilidad, la clasificación profesional, las diferencias de retribución, la misma negociación colectiva e incluso la representación legal del personal, ostentada de forma abrumadoramente mayoritaria por hombres.

De acuerdo a lo investigado se ha deducido que la discriminación laboral del género femenino se produce por un factor social como es el machismo que ha trascendido a diferentes enfoques llegando al laboral, generando en ciertos escenarios el no ascenso de mujeres a puestos de importancia dentro de las organizaciones.

## **Derechos**

El ingenio femenino es necesario en todas las expresiones de la vida social: por ello se ha de garantizar la presencia de las mujeres también en el ámbito laboral. El primer e indispensable paso en esta dirección es la posibilidad concreta de acceso a la formación profesional.

El reconocimiento y la tutela de los derechos de las mujeres en este ámbito dependen, en general, de la organización del trabajo, que debe tener en cuenta la dignidad y la vocación de la mujer, cuya verdadera promoción exige que el trabajo se estructure de manera que no deba pagar su promoción con el abandono del carácter específico propio y en perjuicio de la familia, en la que como madre tiene un papel insustituible.

Es una cuestión con la que se miden la cualidad de la sociedad y la efectiva tutela del derecho al trabajo de las mujeres. La persistencia de muchas formas de discriminación que ofenden la dignidad y vocación de la mujer en la esfera del trabajo, se debe a una larga serie de condicionamientos perniciosos para la mujer, que ha sido y es todavía olvidada en sus prerrogativas, marginada frecuentemente e incluso reducida a esclavitud.

**TOAQUIZA, Miguel Ángel(1998)**“La discriminación laboral es una dificultad que desafortunadamente, no han sido superada, como lo demuestra en todo el mundo las diversas situaciones que humillan a la mujer, sometiéndola a formas de verdadera y propia explotación”.

La urgencia de un efectivo reconocimiento de los derechos de la mujer en el trabajo se advierte especialmente en los aspectos de la retribución, y redistribución de la riqueza, la seguridad y la previsión social.

## **Políticas Públicas**

Se define política pública como el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un Gobierno para solucionar los problemas que, en un momento determinado, los ciudadanos, y el propio Gobierno, consideran prioritarios.

**SOUZA (2006)** indica; “las políticas públicas en su esencia están conectadas fuertemente al Estado quien determina como los recursos son usados para el beneficio de sus ciudadanos, en donde, como políticas públicas corresponde a impuestos que son reinvertidos a favor de la sociedad. Las políticas públicas se manifiestan a través de dos dimensiones que se complementan entre sí que es el administrativo técnico, el aspecto político y económico”.

Antes de invertir dinero público en un determinado sector que puede ser de la salud, de la educación o el trabajo, el Estado antes de tomar esa decisión pasa por tres categorías que son la regulatoria, distributiva y la redistributiva.

Según el economista **OLESKER Jhonn M.(2005)**, indica que: “Las políticas públicas se diseñan sobre la base del cumplimiento de dos objetivos:

- ✓ La integración de la sociedad.
- ✓ La amortiguación de las desigualdades propias de las relaciones de producción.

En el primer campo de acción están las políticas de prestación de servicios públicos como ser salud, educación, vivienda, seguridad social, luz, agua, etc.

En el segundo terreno están aquellas políticas que tienden a compensar los efectos de la exclusión como ser las políticas de empleo, el seguro de desempleo, los subsidios de alimentación, la protección a la infancia, etc.”

**MENA Dinisse, (1999)**, Indica: “Las políticas Públicas en el ámbito Laboral, se forman por medio de estrategias y políticas concretas que aplica el Estado para construir una sociedad cohesionada y equitativa”. En una perspectiva de mayor equidad e integración social, la política social tiene como fin principal facilitar la convergencia entre los intereses individuales y los intereses comunes de la sociedad.

### **Discriminación**

“Discriminación, Proceso mediante el cual uno o varios miembros de un grupo socialmente determinado son tratados de forma diferente y especialmente de forma injusta, debido a su pertenencia a ese grupo”.  
**Secretaria de la salud, (2007;p. 2).**

### **Por la Edad**

La **Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (ADEA**, por su sigla en inglés) protege a aquellos individuos de 40 años de edad o más contra la discriminación en el empleo por razón de edad. Las protecciones de la se aplican tanto a empleados como también a solicitantes de empleo. Conforme a la Ley contra la Discriminación por edad en el Empleo(ADEA), es ilegal discriminar contra una persona por su edad respecto de cualquier término, condición o privilegio del empleo, incluyendo la contratación, el despido, ascenso, suspensión, compensación, beneficios, asignaciones de tareas y entrenamiento.

También es ilegal tomar represalias contra un individuo por oponerse a prácticas de empleo discriminatorias por edad o por presentar una

querrela por discriminación, testificar o participar de algún modo en una investigación, proceso o juicio conforme a la ley.

### **Por Discapacidad**

El Título I de la **Ley de Personas con Discapacidades (1990)**, prohíbe a los patronos privados, los gobiernos estatales y locales, las agencias de empleo y los sindicatos de trabajadores discriminar contra individuos cualificados con discapacidades en los procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, compensación, entrenamiento para el empleo y otros términos, condiciones y privilegios de empleo.

El código de trabajo del Ecuador, también prevé la contratación de personal con capacidades especiales, y esta debe representar el 10% el total de empleados.

Un individuo con capacidades especiales es una persona que:

- Tiene una discapacidad físico o mental que lo limita substancialmente en una o más de las actividades principales del diario vivir;
- Tiene un historial de dicho discapacidad.
- Es considerada o atendida como una persona con tal discapacidad.
- Es calificada ante el Consejo Nacional de Discapacitados (CONADIS) con respecto a su limitación.

Un empleado cualificado o solicitante de empleo con una discapacidad es un individuo que, con o sin acomodo razonable, puede realizar las funciones esenciales del empleo en cuestión. Los acomodados razonables pueden incluir, sin limitación:

- Convertir las instalaciones existentes utilizadas por los empleados en fácilmente accesibles y utilizables para las personas con discapacidades.
- Reestructuración de la tarea, modificación de los planes de trabajo, reasignación a un puesto vacante.
- Adquirir o modificar equipos o dispositivos, ajustar o modificar los exámenes, los materiales de entrenamiento y proveer lectores o intérpretes calificados.

Se requiere que un patrono se haga responsable de proveer acomodo razonable para la discapacidad conocida de un solicitante de empleo o empleado cualificado si este acomodo no representara un esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos para el patrono.

Esfuerzo extremadamente oneroso en términos económicos significa una acción que requiere un gasto o una dificultad significativa cuando se considera a la luz de:

1. la naturaleza y el costo del acomodo razonable;
2. los recursos económicos de la entidad a la cual se le requiere el acomodo, el número de empleados del establecimiento, y el efecto que tendrá el acomodo razonable sobre la operación del negocio;
3. el tipo de negocio que lleva a cabo el establecimiento.

### **Por Raza**

El Título VII de la **Ley de Derechos Civiles (1964)**, protege a los individuos contra la discriminación en el empleo por razón de raza y color, así como por origen nacional, sexo y religión. El Título VII aplica a patronos con 15 o más empleados, incluyendo gobiernos estatales y locales. También aplica a agencias de empleo y organizaciones laborales, así como al gobierno.

Es ilegal discriminar contra cualquier empleado o solicitante de empleo debido a su raza o color en relación con la contratación, despido, ascenso, compensación, entrenamiento para el empleo, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. El Título VII también prohíbe que se tomen decisiones relacionadas con el empleo basadas en estereotipos y presunciones sobre las capacidades, rasgos o rendimiento de individuos pertenecientes a ciertos grupos raciales. El Título VII prohíbe tanto la discriminación intencional como las políticas de empleo neutrales que excluyen de manera desproporcionada a las minorías y las cuales no están relacionadas con el trabajo.

No se puede negar la igualdad en las oportunidades de empleo por razón de matrimonio o asociación con un individuo de raza diferente, por ser miembro de o estar relacionado con organizaciones o grupos étnicos específicos, o por asistir o participar en escuelas o lugares de culto asociados generalmente con ciertos grupos minoritarios.

### **Por embarazo**

La prohibición de discriminación por embarazo es una enmienda al Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La discriminación por embarazo, nacimiento o por condiciones médicas relacionadas constituye discriminación ilegal por sexo conforme al Título VII. Debe tratarse a las mujeres que están embarazadas o afectadas por condiciones relacionadas al embarazo de la misma manera que a otros solicitantes de empleo o empleados con similares capacidades o limitaciones.

Las protecciones relacionadas con el embarazo del Título VII incluyen:

- **Contratación**

Un patrono no puede negarse a contratar a una mujer debido a su embarazo, una condición relacionada al embarazo, o debido a los prejuicios de compañeros de trabajo, clientes o compañeros de trabajo.

- **Embarazo y Licencia por Maternidad**

Un patrono no puede particularizar condiciones relacionadas por procedimientos especiales para determinar la capacidad de un empleado para trabajar. Sin embargo, si un patrono requiere que sus empleados presenten una declaración del médico respecto a su discapacidad para trabajar antes de otorgar una licencia o pagar beneficios por enfermedad, el patrono puede solicitar a las empleadas afectadas por condiciones relacionadas con el embarazo que presenten dichas declaraciones.

Si una empleada no puede realizar su trabajo temporariamente debido a su embarazo, el patrono debe tratarla de la misma forma que a cualquier otro empleado incapacitado temporariamente. Por ejemplo, si el patrono le permite a los empleados temporariamente incapacitados que modifiquen tareas, realicen trabajos alternativos o tomen una licencia por discapacidad o una licencia sin goce de sueldo, el patrono también debe permitirle lo mismo a una empleada que esté temporalmente incapacitada por su embarazo.

Debe permitirse a las mujeres embarazadas que trabajen en tanto puedan realizar su tarea. Si una empleada estuvo ausente del trabajo como resultado de una condición relacionada con el embarazo y se recupera, el patrono no puede solicitarle que permanezca con licencia hasta el nacimiento del bebé. Un patrono tampoco puede tener una regla que prohíba a una empleada volver a trabajar durante un período predeterminado después del nacimiento de su bebé.

Los patronos deben conservar abierto un empleo en el cual el empleado se ausente por una condición relacionada con su embarazo, por el mismo

período que conservan los empleos disponibles para los empleados con licencia por enfermedad o discapacidad.

### **Por sexo**

El Título VII de la **Ley de Derechos Civiles(1964)**; protege a los individuos contra la discriminación en el empleo por razón de sexo, así como también por raza, color, origen nacional y religión. Es ilegal discriminar contra cualquier empleado o solicitante de empleo debido a su sexo en relación con la contratación, despido, promoción, compensación, entrenamiento para el empleo, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. El Título VII también prohíbe las decisiones sobre el empleo basadas en estereotipos y presunciones sobre las capacidades, rasgos o el rendimiento de los individuos en base al sexo. El Título VII prohíbe tanto la discriminación intencional como las políticas de empleo neutrales que excluyen de manera desproporcionada a los individuos por el sexo y que no están relacionadas con el trabajo.

Las prohibiciones del Título VII contra la discriminación por sexo también cubren:

- **Hostigamiento Sexual**

Esto incluye las prácticas que van desde los pedidos directos de favores sexuales hasta las condiciones del lugar de trabajo que crean un ambiente hostil para las personas de cualquiera de los géneros, incluyendo el acoso de parte del mismo sexo.

### **Por factores Salariales**

El derecho de los empleados a estar libres de discriminación en su compensación está protegido por varias leyes y convenios internacionales, incluyendo las siguientes, ejecutadas por la Comisión

para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), tal su sigla en inglés): Ley de Igualdad Salarial de 1963, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Ley de Discriminación por Edad en la Ley de Empleo de 1967 y Título I de la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990. Ley de Igualdad Salarial. Requiere que los hombres y las mujeres reciban igual pago por igual trabajo en el mismo establecimiento. No es necesario que los trabajos sean idénticos, sino que deben ser substancialmente iguales. Es el contenido del trabajo y no los títulos de trabajo lo que determina si los trabajos son substancialmente iguales.

Los patronos no pueden pagar salarios desiguales a hombres y mujeres que realizan trabajos que requieren igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se realizan bajo condiciones de trabajo similares dentro del mismo establecimiento. Cada uno de estos factores se resume a continuación:

- **Habilidad:** Medida por factores tales como la experiencia, la capacidad, la educación y la entrenamiento que se requiere para realizar el trabajo. La cuestión clave es qué habilidades se requieren para el trabajo, no qué habilidades pueden tener los individuos. Por ejemplo, dos posiciones contables se podrían considerar iguales aun si uno de los que tiene el trabajo posee una maestría en Física, ya que no se requeriría ese título para el trabajo.
- **Esfuerzo:** La cantidad de esfuerzo físico o mental necesario para realizar el trabajo. Por ejemplo, supongamos que hombres y mujeres trabajan uno al lado del otro en una línea de montaje de piezas de una máquina. La persona que está al final de la línea también debe levantar el producto armado a medida que él o ella terminan el trabajo, y colocarlo sobre una placa. Ese trabajo requiere más esfuerzo que los trabajos en la línea de montaje si el

esfuerzo adicional de levantar el producto armado fuera de la línea es substancial y es una parte regular del trabajo. Como resultado, no sería una violación pagarle más a esa persona, independientemente de si el trabajo lo realiza una mujer o un hombre.

- **Responsabilidad:** El grado de responsabilidad y de toma de decisiones que se requiere en la realización del trabajo. Por ejemplo, un vendedor al que se le delega la obligación de determinar si aceptar cheques personales de los clientes tiene más responsabilidad que otros vendedores. Por otra parte, una diferencia menor en la responsabilidad, como por ejemplo apagar las luces al final del día, no justificaría una diferencia en paga.
  
- **Condiciones de trabajo:** Esto incluye dos factores:
  - a) el entorno físico, como la temperatura, los gases y la ventilación; y
  - b) los riesgos.
  
- **Establecimiento:** La prohibición contra la discriminación en la compensación se aplica sólo a los trabajos dentro de un establecimiento. Un establecimiento se define como un lugar físico donde una empresa lleva a cabo sus negocios. Tenemos que notar que este lugar distinguible y separado de los varios establecimientos o componentes de dicha empresa. Sin embargo, en algunas circunstancias, los lugares separados físicamente de actividad comercial deben tratarse como un establecimiento. Por ejemplo, si una unidad central administrativa contrata empleados, establece sus compensaciones y asigna las localizaciones de trabajo, los sitios de trabajo separados pueden considerarse parte de un establecimiento.

Se permiten las diferencias en pago cuando se basan en el tiempo, mérito, cantidad y calidad de producción o en base a un factor diferente al sexo. Éstos se conocen como “defensas afirmativas” y el peso de la prueba de que estas defensas apliquen recae en el patrono.

Al corregir una diferencia en el pago, no se puede reducir el pago de ningún empleado. No obstante, se puede incrementar el salario de los empleados con el salario menor.

### **Por Religión**

El Título VII de la **Leyde Derechos Civiles (1964)** prohíbe a los patronos discriminar contra individuos por su religión en la contratación, despido y otros términos y condiciones de empleo.

Conforme al Título VII:

- Los patronos no pueden favorecer o no favorecer a los empleados o solicitantes de empleo debido a sus creencias o prácticas religiosas. Por ejemplo, un patrono no puede negarse a contratar a individuos de determinada religión, no puede imponer requisitos de ascensos más estrictos para las personas de una determinada religión, y no puede imponer más requisitos de trabajo o requisitos diferentes debido a las creencias o prácticas religiosas de un empleado.
- No se puede obligar a los empleados a participar, o a no participar, en una actividad religiosa como una condición para el empleo.
- Los patronos deben permitir que los empleados se involucren en la expresión religiosa si se permite a los empleados involucrarse en otras expresiones personales en el trabajo, a menos que la

expresión religiosa impusiera una carga onerosa al patrono. En consecuencia, un patrono no puede imponer más restricciones a la expresión religiosa que a otras formas de expresión que tienen un efecto comparable sobre la eficiencia del lugar de trabajo.

- Los patronos deben tomar medidas para impedir el hostigamiento religioso de sus empleados.

También es ilegal tomar represalias contra un individuo por oponerse a las prácticas de empleo discriminatorias por religión o por presentar una querrela por discriminación, testificar o participar de algún modo en una investigación, proceso o juicio conforme al Título VII.

## **Marco Conceptual De La Variable Dependiente**

### **Ingresos**

En economía el concepto ingreso puede hacer referencia a las cantidades que recibe una empresa por la venta de sus productos o servicios (ingresos empresariales) y por otra puede hacer referencia al conjunto de rentas recibidas por los ciudadanos.

### **Ingresos empresariales**

Cuando el ingreso proviene de actividades productivas, se puede clasificar en varios tipos:

- **Ingreso marginal:** Generado por el aumento de la producción en una unidad.

- **Ingreso medio:** Ingreso que se obtiene, en promedio, por cada unidad de producto vendida; es decir, es el ingreso total dividido en el total de unidades vendidas.
- **Ingreso del producto marginal:** Ingreso generado por la utilización de una unidad adicional de algún factor de producción (trabajo, capital), por ejemplo, la utilización de un trabajador más, etc.

En general, las personas, las familias, las empresas, etc., buscan aumentar sus ingresos o rentas. Si éstos se elevan, su consumo y su ahorro pueden aumentar, llevando, en muchos casos, a un mejor nivel de vida y de bienestar.

Según **Latapí Ramírez, (2002: p. 15)** explica: “Los ingresos también pueden clasificarse en ordinarios y extraordinarios. Los ingresos ordinarios son aquellos que se obtienen de forma habitual y constante; por ejemplo el salario de un trabajador que se ocupa en un trabajo estable, o las ventas de una empresa a un cliente que compra periódicamente o de forma habitual. Los ingresos extraordinarios son aquellos que provienen de acontecimientos especiales; por ejemplo un negocio inesperado por parte de una persona o una emisión de bonos por parte de un gobierno”.

Los Estados también reciben ingresos, llamados ingresos públicos. El Estado, con el presupuesto público recibe ingresos por el cobro de impuestos, por la venta de bienes producidos por empresas públicas, por utilidades generadas, por ventas o alquileres de propiedades, por multas impuestas, por emisión de bonos u obtención de créditos, entre otros. Cuando los ingresos provienen de impuestos se denominan ingresos tributarios, por el contrario, cuando provienen de fuentes distintas a los

impuestos se denominan ingresos no tributarios. Con los ingresos, los gobiernos pueden realizar sus gastos, sus inversiones, etc.

### **Calidad de Vida**

“Calidad de vida es un concepto utilizado para el bienestar social general de individuos y sociedades. El término se utiliza en una generalidad de contextos, tales como sociología, ciencia política, estudios médicos, estudios del desarrollo, etc. No debe ser confundido con el concepto de estándar o nivel de vida, que se basa primariamente en ingresos. Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación y pertenencia o cohesión social”. **GILDENBERGER, C. (1978),**

Un indicador común para medir la calidad de vida es el Índice de Desarrollo Humano (IDH), establecido por las Naciones Unidas para medir el grado de desarrollo de los países a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), cuyo cálculo se realiza a partir de las siguientes variables:

- Esperanza de vida.
- Educación, (en todos los niveles).
- PBN Per cápita.

**DALY, H.E. (1989);** manifiesta, “Los países con el Índice de Desarrollo Humano (IDH); más alto son Islandia, Noruega, Australia, Suecia, Canadá y Japón; mientras que de América Latina se destacan: Cuba, Chile, Argentina, Uruguay, México y Costa Rica. La producción industrial y el crecimiento económico eran, en el pasado, los únicos elementos considerados en el nivel de desarrollo de un país, por hoy en día es el Índice de Desarrollo Humano (IDH) el que realmente lo mide”.

Si bien el Índice de Desarrollo Humano (IDH); hoy en día es más adecuado para medir el desarrollo, aún le falta agregar otros ámbitos, como lo es el acceso a la vivienda, a la buena alimentación y a la cultura y las artes; entre otros.

“La calidad de vida es el objetivo al que debería tender el estilo de desarrollo de un país que se preocupe por el ser humano integral. Este concepto alude al bienestar en todas las facetas del hombre, atendiendo a la creación de condiciones para satisfacer sus necesidades materiales (comida y cobijo), psicológicas (seguridad y afecto), sociales (trabajo, derechos y responsabilidades) y ecológicas (calidad del aire, del agua). **DUVIGNEAUD, P., (1978).**”

Por el contrario, el estilo de desarrollo sólo obsesionado por el crecimiento económico ilimitado y cuyo principal objetivo es la riqueza (acumulación material y monetaria), utiliza para evaluar su crecimiento el concepto Producto nacional bruto (PIB) y para evaluar el bienestar de las personas el concepto nivel de vida.

El Producto Interno Bruto (PIB) reduce todos los bienes y servicios a su valor monetario, ignorando variables sociales, psicológicas y ecológicas. Por ejemplo, considera como ingresos a la riqueza del país actividades que no añaden nada a la producción real como gastos militares, hospitalarios y otros que implican un deterioro de los recursos naturales, sean estas talas de árboles, energía, entre otros.

Por lo investigado la calidad de vida es un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de una sociedad como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios humanos que propugna la planificación

centrada en la persona y la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad.

## **Desarrollo Personal**

Por desarrollo personal o crecimiento personal se entiende la actualización de las potencialidades humanas (psicológicas y espirituales) que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad. Con el trabajo de crecimiento personal la persona aprende, a través de la conciencia de sí mismo, a aprovechar sus posibilidades de pensar, sentir y actuar para:

- Usar el pensamiento libre o autónomo.
- Dominar una libertad responsable, siendo líder de sí mismo.
- Tener salud emocional.
- Es un trabajo distinto al que puede hacerse con la psicoterapia, destinada a resolver problemas puntuales. Sin embargo, a veces, ambos tipos de trabajo coinciden y se complementan.

“Se podría decir que la psicoterapia trata de ordenar algo que está desordenado, es decir, es el paso de la desorganización a la organización, del caos al equilibrio, mientras que el crecimiento personal trata de llegar a la plenitud, es decir, una vez que ya se tiene la organización y el equilibrio, desarrollar la propia capacidad para el gozo, la vitalidad y la creatividad”. **(Chiavenato, 2003:335)**.

## **Objetivos del desarrollo personal**

- Básicamente conocerse a sí mismo, con honestidad, ubicando virtudes y defectos.
- Evaluar que quiere conservarse, mejorarse o cambiarse, y ubicar las herramientas para hacerlo.

- Librarse de los obstáculos interiores y exteriores que alguna vez o de alguna manera impidan el liderazgo y el buen desempeño como trabajador y como líder.
- Ser quien se quiere ser; donde el pensar, el sentir y el actuar sean una unidad coherente o guardar relación con la actitud personal y responsabilidad.

Por lo expuesto, El desarrollo personal puede ser conceptualizado como un conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un período específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano.

### **Situación Socioeconómica**

La socio economía se propone como un nuevo paradigma económico. Entre las bases de pensamiento están los siguientes supuestos:

- Que la Economía está inmersa en la realidad social y cultural y que no es un sistema cerrado y auto contenido.
  - Que los intereses que generan comportamientos competitivos no son necesariamente complementarios y armónicos.
  - Que los mecanismos de decisión que usan los individuos están influenciados por valores, emociones, juicios y prejuicios, así como por afinidades culturales y otros condicionamientos, y no simplemente por un preciso cálculo de interés propio.

Por tanto no presupone que los sujetos económicos actúen siempre racionalmente o que estén motivados principalmente por el propio interés o por el placer. Metodológicamente la Socio economía valora de igual

forma los mecanismos inductivos y deductivos, de ahí que la Socio economía pretenda ser al mismo tiempo una ciencia descriptiva y normativa.

**La Sociedad Mundial de socio economía (SASE) AmitaiEtzioni en Harvard(1989)** dice: La socio economía se presenta para muchos como una de las novedades intelectuales más importantes aparecidas en los últimos años y, sin duda, una de las de más relevancia política. La constatación del excesivo formalismo en que ha resultado el discurso económico estándar o dominante, ha tenido como resultado la proliferación de propuestas de reforma e incluso, la presentación de paradigmas alternativos a lo que se considera ortodoxia económica.

Lo que esta nueva perspectiva pretende es reconducir la ciencia económica al seno del contexto social y moral que la vio nacer, con una formulación rigurosa de los criterios de racionalidad o coherencia interna en vista de los fines que se persiguen: la justicia, la solidaridad, y la felicidad globales, y no solamente la maximización de una utilidad llamada interés propio.

El Ecuador culminó el siglo veinte con la agudización de la peor crisis económica y social de su historia, la misma que es el resultado, entre otros, de la inequidad económica y social interna, de la corrupción casi generalizada en el ámbito público y particularmente en el ámbito privado, el desempleo, la discriminación, a lo que se suman factores externos comunes a la mayoría de los países latinoamericanos como son el deterioro de los precios de las materias primas en los mercados internacionales, el proteccionismo de los mercados de los países desarrollados y los duros programas de austeridad, impuestos desde el exterior, factores que han generado una disminución notable en los índices de desarrollo humano.

Con respecto a lo anotado, se puede concluir que la situación socio-económica del cantón Ambato se ha deteriorado en los últimos años, por lo que se generan olas de desempleo y subempleo en contra de diversos grupos vulnerables, que al iniciar el estudio de la presente investigación se ha concretado en la mujer, es decir, se sufre de una discriminación laboral en el sexo femenino, que afecta directamente el ámbito social ya que rompe el principio de igualdad y en el sentido económico ya que genera iliquidez y desorganización en el núcleo familiar.

En el análisis a la situación socio económica se analizará la intervención de varios factores como son:

- Factor Social.
- Factor Económico
- Factor Político.
- Factor Cultural.

Destacándose entre estos el factor social y el económico.

- **Factor Social**

Los factores sociales que intervienen en el desarrollo de la economía de un sector productivo se refieren a su tratamiento global y unilateral de las relaciones con los factores individuales como pueden ser la ideología, los paradigmas, las tendencias, que inciden directamente en la generación de empleo y por ende, en el desempleo. Particularmente, el problema se manifiesta cuando estos factores se contraponen entre los sujetos productivos y la fuerza laboral, generando apatía e inaceptación. Por lo tanto, las interacciones sociales tienden a ser hostiles.

- **Ideología**

Desde el punto de vista laboral, existen derechos fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de

San José), y el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, (OIT).

Las principales garantías se refieren a dos puntos esenciales:

- La libertad ideológica sin más límites que los necesarios para el mantenimiento del orden.
- La prohibición expresa de obligar a los trabajadores a declarar acerca de sus ideologías políticas.

Es necesario aclarar que las actividades de índole sindical, si bien suelen estar relacionadas con la política, no son de naturaleza política sino reivindicativa, por lo tanto, su ejercicio y regulaciones no se consideran para efectos de la libertad ideológica.

- **Desempleo**

**CABANELLAS, Guillermo**, “Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso”.

**Causas del Desempleo.**

El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo, esta afirmación común a la que se llega puede deberse a varias causas.

Cuando existe un descenso temporal que experimenta el crecimiento económico caracterizado por la disminución de la demanda, de la inversión y de la productividad y por el aumento de la inflación. La

actividad económica tiene un comportamiento cíclico, de forma que los períodos de auge en la economía van seguidos de una recesión o desaceleración del crecimiento.

En el momento que se da una situación en la que el número de personas que demanda empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes, debido a que los elevados salarios reales atraen a un mayor número de desempleados a buscar trabajo e imposibilitan a las empresas ofrecer más empleo.

Cuando en ciertas regiones o industrias donde la demanda de mano de obra fluctúa dependiendo de la época del año en que se encuentren. Cuando se dan cambios en la estructura de la economía, como aumentos de la demanda de mano de obra en unas industrias y disminuciones en otras, que impide que la oferta de empleo se ajuste a la velocidad que debería.

Adicionalmente esta situación se puede dar en determinadas zonas geográficas y por la implantación de nuevas tecnologías que sustituyen a la mano de obra. Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador impide su incorporación al mundo laboral.

**Tasa de desempleo:** Es el porcentaje de la población laboral que no tiene empleo, que busca trabajo activamente y que no han sido despedidos temporalmente, con la esperanza de ser contratados rápidamente de nuevo.

Las tasas de desempleo varían considerablemente por cambios del volumen de movimiento del mercado de trabajo, resultado del cambio tecnológico, lo que conduce al cambio de empleo de una empresa a otra, de un sector a otro y de una región a otra; además también según la edad, sexo y raza. La tasa global de desempleo es uno de los indicadores

más frecuentemente utilizados para medir el bienestar económico global, pero dada la dispersión del desempleo, debería considerarse que es un indicador imperfecto de dicho bienestar.

- **Factor Económico**

Se considera al factor económico a la capacidad monetaria que un individuo o empresa dispone para cubrir sus costos y sus gastos, y, por lo tanto, son un factor determinante e indispensable para el desarrollo económico de un ser humano, de un grupo productivo o de una empresa. El factor económico en una institución compleja, debido a que agrupa diversos tipos de elementos necesarios para producir bienes o servicios, desde intangibles como el capital humano hasta recursos naturales como la materia prima, cada uno de ellos es susceptible de valoración, y por lo tanto, se lo denomina recurso monetario.

- **Recursos Humanos**

En la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de esa organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto (los profesionales en Recursos Humanos) junto a los directivos de la organización.

El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos con estas tareas es alinear las políticas de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. Es

imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales.

**Alles, Martha. (2005)**, manifiesta: “Generalmente la función de Recursos Humanos está compuesta por áreas tales como reclutamiento y selección, contratación, capacitación, inducción de personal y su permanencia en la empresa. Dependiendo de la empresa o institución donde la función de Recursos Humanos opere, pueden existir otros grupos que desempeñen distintas responsabilidades que pueden tener que ver con aspectos tales como la administración de la nómina de los empleados o el manejo de las relaciones con sindicatos, entre otros. Para poder ejecutar la estrategia de la organización es fundamental la administración de los Recursos humanos, para lo cual se deben considerar conceptos tales como la comunicación organizacional, el liderazgo, el trabajo en equipo, la negociación y la cultura organizacional”.

- **Recursos Naturales**

Se denominan recursos naturales a aquellos bienes materiales y servicios que proporciona la naturaleza sin alteración por parte del ser humano; y que son valiosos para las sociedades humanas por contribuir a su bienestar y desarrollo de manera directa (materias primas, minerales, alimentos) o indirecta (servicios ecológicos indispensables para la continuidad de la vida en el planeta).

**Lopresti, Roberto, (2007)**, indica: “Algunos recursos naturales pueden mostrar un carácter de fondo, mientras otros se consideran más como flujos. Los primeros son inherentemente agotables, mientras que los segundos sólo se agotarán si son empleados o extraídos a una tasa superior a la de su renovación. Los fondos que proporciona la naturaleza,

como son los recursos mineros, pueden ser consumidos rápidamente o ahorrados para prolongar su disponibilidad. La imposibilidad de las generaciones futuras de participar en el mercado actual, interviniendo en esta decisión, constituye uno de los temas más importantes de la economía”.

De acuerdo a la disponibilidad en el tiempo, tasa de generación (o regeneración) y ritmo de uso o consumo se clasifican en renovables y no renovables. Los recursos naturales renovables hacen referencia a recursos bióticos, recursos con ciclos de regeneración por encima de su extracción, el uso excesivo del mismo lo puede convertir en un recurso extinto (bosques, pesquerías, etc.) o no limitados (luz solar, mareas, vientos, etc.); mientras que los recursos naturales no renovables son generalmente depósitos limitados o con ciclos de regeneración muy por debajo de los ritmos de extracción o explotación (minería, hidrocarburos, etc.). En ocasiones es el uso abusivo y sin control lo que los convierte en agotados, como por ejemplo en el caso de la extinción de especies. Otro fenómeno puede ser que el recurso exista, pero que no pueda utilizarse, como sucede con el agua contaminada etc.

- **Recursos Monetarios**

Cantidad de dinero que necesita cada unidad organizacional para llevar a cabo su programa de acción.

Son los recursos propios y ajenos con los que cuenta la empresa, indispensables para su buen funcionamiento y desarrollo, pueden ser:

- Recursos financieros propios, se encuentran en: dinero en efectivo, aportaciones de los socios (acciones), utilidades, etc.

- Recursos financieros ajenos; están representados por: prestamos de acreedores y proveedores, créditos bancarios o privados y emisiones de valores, (bonos).

- **Factor Político**

Los factores políticos, se refieren en su esencia a la legislación, es decir a los cuerpos legales y sus modificaciones, son los referentes a todo lo que implica una posición de poder en la sociedad, en sus diferentes niveles, que tendrán una repercusión económica.

En los factores político-legales podemos observar cierta importancia de los aspectos referentes a las ideologías y partidos políticos relevantes, pues normalmente los partidos de derecha o centro-derecha tienden a favorecer a las empresas rebajando los impuestos directos, y acentuando los indirectos, de forma que esto beneficia a los empresarios y por tanto a la empresa, los socialistas por otro lado, aumentan los impuestos directos y disminuyen los indirectos favoreciendo así a la clase obrera.

- **Legislación**

Legislación se refiere a:

- Un cuerpo de leyes que regulan una determinada materia o al conjunto de leyes de un país.
- El Derecho, como un sinónimo impropio del mismo.
- Un ordenamiento jurídico, como sinónimo del conjunto de normas jurídicas de un país.
- Un sistema jurídico.

- **Factor Cultural**

”Cultura o civilización, tomadas en su sentido etnológico más extenso, es todo complejo que comprende el conocimiento, las creencias, el arte, la

moral, el derecho las costumbres y las otras capacidades o hábitos adquiridos por el hombre en tanto miembro de la sociedad".**Cuche, Denys y otros (1996)**

Es una definición que pretende ser descriptiva y objetiva, no normativa. Rompe con las definiciones restrictivas e individualistas de la cultura.

La cultura es la expresión de la totalidad de la vida social del ser humano. Se caracteriza por su dimensión colectiva y es adquirida, no se origina en la herencia biológica, aunque su origen y características son inconscientes.

- **Modo de vida**

Estilo de vida, forma de vida o modo de vida son expresiones que se designan, de una manera genérica, al estilo, forma o modo en que se entiende la vida; no tanto en el sentido de una particular concepción del mundo, poco menos que una ideología aunque sea esa a veces la intención del que aplica las expresión, cuando se extiende a la totalidad de la cultura y el arte, como en el de una identidad, una idiosincrasia o un carácter, particular o de grupo (nacional, regional, local, generacional, de clase, subcultural), expresado en todos o en cualquiera de los ámbitos del comportamiento (trabajo, ocio, sexo, alimentación, indumentaria, etc.), fundamentalmente en las costumbres o la vida cotidiana, pero también en la vivienda y el urbanismo, en la relación con los objetos y la posesión de bienes, en la relación con el entorno o en las relaciones interpersonales.

### **Nivel Socio Económico**

- **Nivel Alto**

Según**Weber,y otros (1976)**: “La expresión clase alta, dentro de la estratificación convencional de las sociedades contemporáneas, se aplica al grupo de personas con más riqueza y poder, opuesta por definición a la

clase baja, definida por el nivel de pobreza y carencias. No obstante, no existe un consenso general sobre sus límites y características específicas”.

- Las definiciones coloquiales de la clase alta atienden a varios criterios:
- Una máxima prosperidad económica en la sociedad de referencia;
- Un alto grado de influencia económica y política, asociado sobre todo a la dirección de las grandes empresas.
- Una posición política y social ;

También es considerado clase social alta a aquellas personas con algún tipo de influencia, y también se podría afirmar que clase alta es aquella a la que optan los comerciantes y políticos.

- **Nivel Medio**

**Weber,y otros (1976);** explica; La clase media definida con un punto de vista de grupo sociológico en una sociedad americana y capitalista está en Mills y en Wright y en la sociología alemana con Weber y otros con el concepto de status como un criterio de prestigio y un estilo común de vida, dando más importancia al poder que al conflicto, así mismo a la posición profesional en el mercado de trabajo, que a los medios de producción. Una definición de clase media Weberiana recibiría un nivel de renta y riquezas mayor que la media, que junto con la educación superior establecería un estilo de vida propio y detentaría un puesto de poder y prestigio en la sociedad y siendo finalmente un grupo social diferenciado. Los elementos de la clase son: renta, educación, ocupación o también riqueza, poder, prestigio y tiene todas estas variadas categorías para ser analizada como grupo o clase social. Los estudiosos como Marx y Weber

establecieron bases para sus definiciones y análisis. La clase media no existía para Marx como medios de producción y sí existía para Weber y Mills como sociedad capitalista.

- **Nivel Bajo**

La clase baja es definida por un cierto nivel de pobreza y carencias. El término es muchas veces asimilado a proletariado (aquellos que sólo poseen el recurso de tener hijos y vender su fuerza de trabajo en el mercado laboral) y clase obrera o clase trabajadora, aunque estos dos términos no se identifican plenamente con "clase baja", ya que están definidos por el lugar que las personas ocupan en la producción y no solamente por su falta de recursos o sus ingresos reducidos.

### **Nivel de Ingresos**

Para lograr la comprensión de un nivel de ingreso es necesario conocer la procedencia del mismo.

Según el **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)** define, El ingreso del hogar es la suma de ingreso en moneda y en especie, consistente, como regla general en entradas de tipo periódico destinadas al hogar o a los miembros del hogar por separado, recibidas en forma regular en intervalos anuales o más frecuentes y son de naturaleza recurrente. Está constituido por la suma de la Renta Primaria, del Renta de la Propiedad, y las Transferencias y Prestaciones Recibidas en forma regular por los hogares, antes de deducir los impuestos y el pago de aportes a la Seguridad Social y a las Cajas de Pensiones.

- ✓ **Renta Primaria** (Ingreso proveniente del trabajo) - Trabajo Dependiente (Asalariado) - Monetario - No monetario (Salario en especie) - Trabajo Independiente - Monetario - No monetario (Autoconsumo y Auto suministro).

- ✓ **Renta de la Propiedad** (Ingreso proveniente del capital o inversiones) - Alquileres (incluyendo valor imputado a la vivienda propia) - Intereses - Dividendos - Regalías, derechos de autor, etc.
  
- ✓ **Transferencias Regulares** (Ingresos por transferencias corrientes prestaciones recibidas)

**Población en edad de trabajar (PET).**- Comprende a todas las personas de 10 años y más.

**Población económicamente activa (PEA).**- La PEA está conformada por las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no laboraron, pero tuvieron empleo (ocupados), o bien, aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados).

La población económicamente activa, se basa en la necesidad de la sociedad por generar ingresos que permitan al menos cubrir sus necesidades básicas, mientras el tiempo ha ido avanzando, la PEA sigue disminuyendo en edad, es decir, cada vez se tiene a más jóvenes, adolescentes y niños en trabajos productivos y, los adultos se conforman con dejar que sus hijos laboren para conseguir el sustento diario, la irresponsabilidad del adulto se ve reflejada en la ocupación de menores de edad en empleos que generan una clase de maltrato psicológico y muchas veces físico de los menores.

**Ocupados.**- Son aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o pese a que no trabajaron, tienen empleo pero se ausentaron por vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. También se consideran ocupadas a las personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guarden las formas típicas de trabajo asalariado o independiente.

**Ocupados plenos.-** La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones).

**Subempleados.-** Son las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el periodo de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar su situación laboral a fin de aumentar la "duración o la productividad de su trabajo". Este conjunto se divide en subempleados visibles y en otras formas de subempleo.

**Ocupados no clasificados.-** Son aquellas personas ocupadas que no se pueden clasificar en ocupados plenos u otras formas de subempleo, por falta de datos en los ingresos.

**Población inactiva (PEI).-** Se consideran personas inactivas todas las personas de 10 años y más, no clasificadas como ocupadas o desocupadas durante la semana de referencia, como rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros.

- **Salario Básico**

El salario Básico es la cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Pueden ser generales por una o varias áreas geográficas y extenderse a una o más entidades, o pueden ser profesionales para una rama determinada de actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas. Los salarios mínimos se fijan por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos integrada por representantes de los trabajadores, patrones y el Gobierno, la cual se puede auxiliar de comisiones especiales de carácter consultivo.

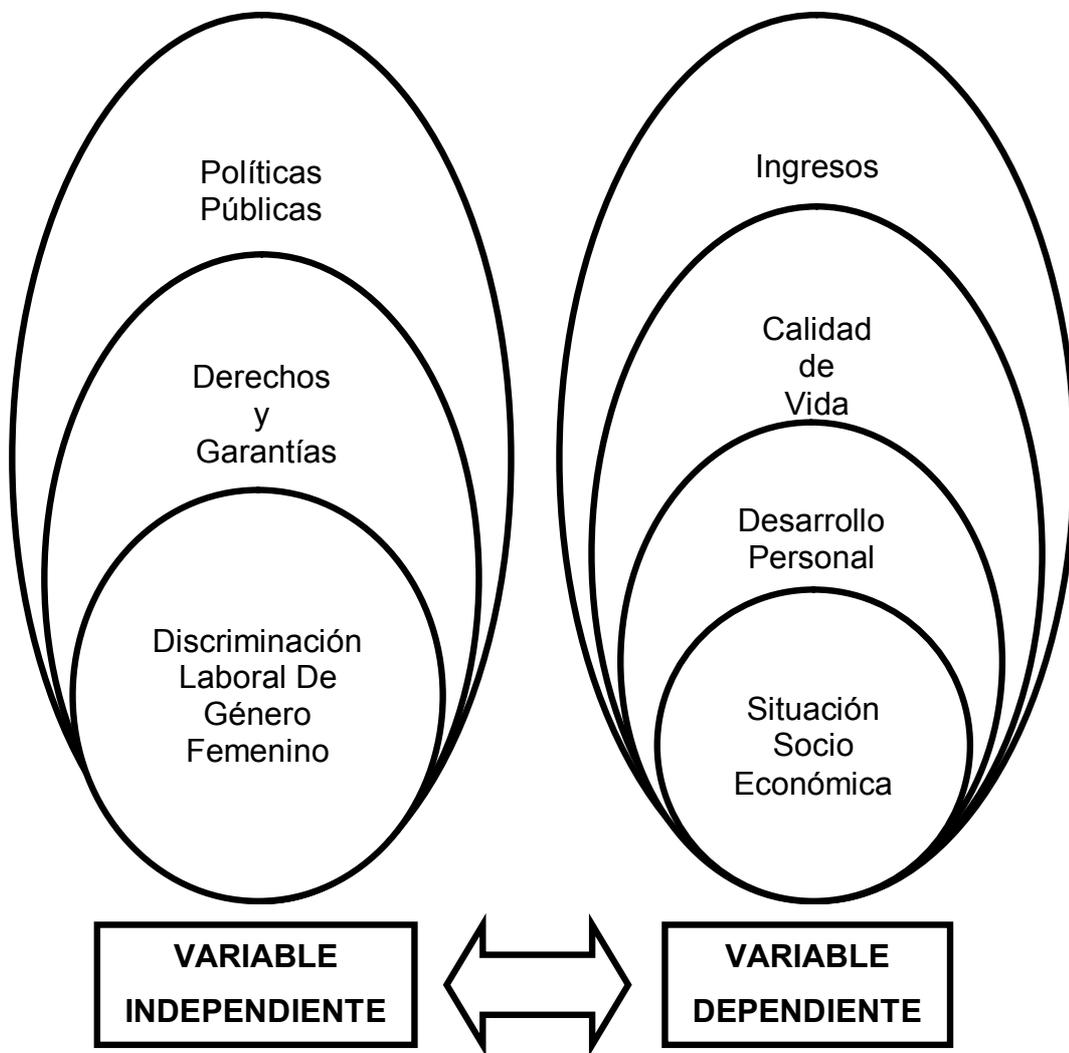
El salario mínimo de acuerdo con la ley deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación básica a los hijos.

- **Canasta Básica Familiar**

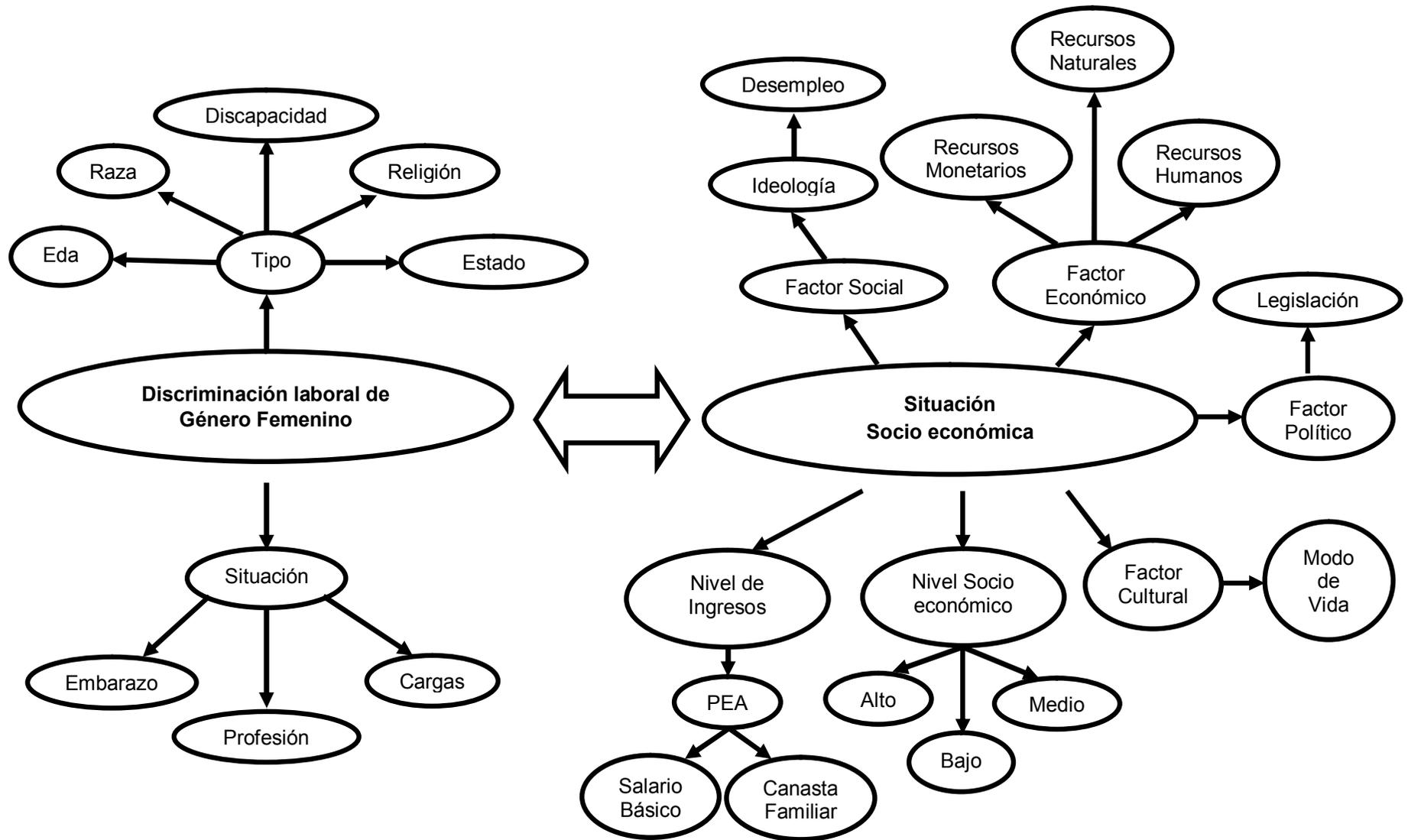
Es el conjunto de bienes y servicios indispensables para que una persona o una familia pueda cubrir sus necesidades básicas a partir de su ingreso; en otras palabras, una canasta básica es aquella que tiene todos los productos necesarios para poder tener una vida sana, tanto física como mentalmente.

Según el **Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2010: Internet)** Estas canastas se refieren a un hogar tipo de 4 miembros, con 1,60 perceptores que ganan exclusivamente la Remuneración básica unificada, están constituidas por alrededor de 75 artículos de los 299 que conforman la Canasta de artículos (Bienes y servicios), del Índice de Precios al Consumidor (IPC). Los artículos que conforman estas canastas analíticas, se considera que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar considerado en: alimentos y bebidas; vivienda; indumentaria; y, misceláneos. La canasta básica en Ecuador en noviembre de 2010 se situó en \$519,00 dólares, marcando un déficit del USD 279,00 con respecto al ingreso mínimo de una familia (240,00), mientras que en el presente mes el precio de la canasta Básica Familiar se encuentra en \$ 563,75 dólares, manteniéndose de igual manera unapérdida de \$ 299,75 en relación al Ingreso mínimo que establecido por ley es de \$264,00.

## **Superordinación Conceptual**



## Subordinación Conceptual



## **2.5. HIPÓTESIS**

La discriminación laboral de género femenino incide en la situación socioeconómica en el cantón Ambato.

## **2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS**

**VARIABLE INDEPENDIENTE.-** La discriminación laboral de género femenino.

**VARIABLE DEPENDIENTE.-** La Situación socio económica.

**UNIDAD DE OBSERVACIÓN.-** Población Femenina Urbana y Rural del Cantón de Ambato.

**TERMINOS DE RELACIÓN.-** Incide en la.

## **CAPITULO III METODOLOGIA**

### **3.1. ENFOQUE**

La presente investigación se basa en el paradigma crítico propositivo; debido a que la relación del sujeto y el objeto son inseparables y actúan entre sí; el mismo que según **Ing. Héctor Recalde (2011: Internet)**; “es una alternativa para la investigación social debido a que privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales; Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación comprometidas con lógica instrumental del poder. Propositivo debido a que plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad.

Esta investigación estará situada dentro del Estudio Social, configurando esta realidad a lo que se refiere la economía del sector, es decir, se estudiará como un fenómeno social, afecta de manera directa en un factor económico.

### **3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN**

Con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos, tanto general como específicos se utilizarán los siguientes tipos de investigación:

#### **Investigación de campo**

Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto. **Víctor Hugo Abril (2012: Internet).**

Para el desarrollo de la investigación propuesta, se aplicarán bajo esta modalidad la encuesta, y será dirigida a la sociedad por medio de muestreo.

Se identifica de campo, puesto que se realizara en el lugar de los hechos en el cantón Ambato, el mismo que se aplicará las herramientas estadísticas y las técnicas metodológicas, para la recolección de la información necesaria.

### **Investigación bibliográfica-documental**

Tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias). . **Víctor Hugo Abril (2012: Internet).**

**LEIVA ZEA, Francisco(2001)**manifiesta que: La información se obtiene mediante la lectura científica de textos y se recoge utilizando la técnica del fichaje bibliográfico y nemotécnico y acudiendo a las bibliotecas, donde se encuentra concentradas las fuentes de información bibliográfica.

En esta investigación utilizaremos folletos, revistas, Internet, editoriales de periódicos, libros y datos proporcionados por las instituciones especializadas, en nuestro caso del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Banco Central, etc; lo cual será el pilar de apoyo para sustentar correctamente el presente trabajo investigativo.

### **3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN**

#### **Investigación descriptiva**

Esta investigación permitirá determinar las características del problema de estudio, desde su origen hasta su desarrollo, explicar cómo es, determinar

cómo y porqué se presenta y la manera en la que el investigador puede vincular las dos variables de estudio extrayendo las correctas conclusiones y recomendaciones.

Esta modalidad se desarrollará a través de un análisis de la situación actual, se procederá a establecer las características del desempleo femenino, sus orígenes, y las expectativas para erradicarlo, concluyendo en el desarrollo económico del que será parte el cantón Ambato, de aplicarse la presente investigación.

### **Investigación histórica**

Trata de la experiencia pasada, describe lo que era y representa una búsqueda crítica de la verdad que sustenta los acontecimientos pasados. El investigador depende de fuentes primarias y secundarias las cuales proveen la información y a las cuáles el investigador deberá examinar cuidadosamente con el fin de determinar su confiabilidad por medio de una crítica interna y externa. En el primer caso verifica la autenticidad de un documento o vestigio y en el segundo, determina el significado y la validez de los datos que contiene el documento que se considera auténtico.

## **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **Población**

Para **Luis Herrera E. y otros (2002: 142-143)**, la población o universo es la totalidad de elementos a investigar.

El concepto de población en estadística va más allá de lo que comúnmente se conoce como tal. Una población se precisa como un conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características comunes.

Para el cálculo del tamaño de la muestra hemos tomado dos universos de estudio, el que conforma las mujeres comprendidas entre los 18 años en adelante y las empresas legalmente constituidas que pertenecen al Ecuador provincia de Tungurahua, cantón Ambato.

## **Muestra**

En la gran mayoría de los casos, no podemos investigar a toda la población, sea por razones económicas, por falta de personal calificado o porque no se dispone del tiempo necesario, circunstancias en que recurrimos a un método estadístico de muestreo, que consiste en seleccionar una parte de las unidades de un conjunto o subconjunto de la población denominada muestra, de manera que sea lo más representativo del colectivo en la características sometidas a estudio.**Víctor Hugo Abril (2012: Internet).**

En estadística la muestra es comúnmente considerada como una colección de hechos numéricos expresados en términos de una relación, y que han sido recopilados a partir de otros datos totales.

**Kendall y Buckland (2011: Internet)** definen “la estadística como un valor resumido, calculado, como base en una muestra de observaciones que generalmente, aunque no por necesidad, se considera como una estimación de parámetro de determinada población; es decir, una función de valores de muestra. La estadística es una técnica especial apta para el estudio cuantitativo de los fenómenos de masa o colectivo, cuya mediación requiere una masa de observaciones de otros fenómenos más simples llamados individuales o particulares”.

Para el desarrollo de la presente investigación, se trabajará con el método de muestreo aleatorio estratificado con fijación proporcional, ya que el

número de elementos de la muestra de cada estrato tiene proporciones diversas.

Según **Victor Hugo Abril (2012:Internet)** define que el muestreo estratificado, consiste en dividir al universo en estratos, zonas, grupos o subgrupos más o menos homogéneos, para luego tomar la muestra de cada estrato utilizando alguna técnica de muestreo analizada anteriormente. Los elementos de cada estrato deben estar en proporción directa al número de la población en general y de cada grupo o estrato.

Los estratos que se han detectado tomando los datos estadísticos emitidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos con el Concejo Municipal de Ambato en su informe ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO, EID AMBATO 2010, para la viabilidad de la presente investigación.

El tamaño de la muestra debe encontrarse relacionada con los objetivos de la investigación, con las características de la misma. Para realizar el cálculo se utilizará la formula que recomienda **Luis Herrera (2004:115)**:

Así tenemos:

$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQ + Ne^2}$$

n= Tamaño de la muestra.

Z= Nivel de confianza de los datos, fluctúa entre el 90%, 95% y 99%, para la correspondiente información se considerará el 95%.

P= Proporción de los elementos que tienen la cualidad; probabilidad de ocurrencia cuando se desconoce la varianza de la población.

Q= 1-P; Proporción de los elementos que no tienen la cualidad; probabilidad de no ocurrencia, cuando se desconoce la varianza de la población.

e= Error de muestreo.

N= Población

Posteriormente es de gran importancia estratificar los sectores de los cuales se tomará las muestras, se excluirán a las personas de sexo femenino menores de edad, ya que la presente investigación tiene por objeto analizar la situación laboral de las mujeres mayores de edad, así, la muestra se tomara de los siguientes estratos:

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos(2010) a través del último Censo realizado, se determina que la población total femenina para la provincia de Tungurahua es 259.800, representada por la Población Económicamente Activa con 51.168 mujeres, si tomamos las mujeres de 18 años hasta los 65 años del cantón Ambato, entonces la muestra se calculará sobre 49.327,00 así:



$$n = \frac{Z^2PQN}{Z^2PQN + Ne^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(49.327)}{(1,96)^2(0,5)(0,5) + (49.327)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 (0,25)(49.327)}{3,8416(0,25) + (49.327)(0,0025)}$$

$$n = \frac{3,8416 (12.331,75)}{0,9604 + 123.317}$$

$$n = \frac{47.373,65}{124.2774}$$

$$n = 381$$

El muestreo estratificado tiene la ventaja de reflejar con exactitud las características de la población por lo que el procedimiento de aplicación permite la ponderación de los estratos en relación a la muestra calculada que a continuación la presentamos:

Mientras que para el segundo universo de estudio, las actividades económicas según el Servicio de Rentas Internas para el año 2010 registraron que aproximadamente existen 1.335 empresas que son obligados a llevar contabilidad. Se procede al cálculo de la muestra para las actividades económicas según el universo establecido.



$$n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQN + Ne^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)(1.335)}{(1,96)^2(0,5)(0,5) + (1.335)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 (0,25)(1.335)}{3,8416(0,25) + (1.335)(0,0025)}$$

$$n = \frac{3,8416 (333,75)}{0,9604 + 3,3375}$$

$$n = \frac{1.282,13}{4,2979}$$

$$n = 298$$

### 3.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

#### VARIABLE INDEPENDIENTE: LA DISCRIMINACION LABORAL DE GÉNERO FEMENINO.

##### Operacionalización de la Variable Independiente

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS
<p><b>DISCRIMINACIÓN LABORAL DE GÉNERO FEMENINO.-</b> Se conceptualiza como: Cuando el proceso de selección de un trabajador no se basa en la capacidad laboral, sino en cuestiones subjetivas, cuando se le niega el trabajo a una persona por razón de la edad, la apariencia, sexo, etc.; quedando rechazado, por tanto, más que los hechos objetivos, es la forma de percibir las capacidades y aptitudes los que provoca la discriminación laboral.</p>	<p>Discriminación por situación vulnerable</p> <p>Discriminación racial</p> <p>Brechas salariales</p> <p>Ocupación</p>	<p>Mujeres embarazadas</p> <p>Mujeres en periodo de lactancia</p> <p>Madres</p> <p>Cargos de ocupación</p> <p>Escala Remunerativa</p> <p>Niveles de ingreso</p> <p>Racismo</p> <p>Machismo</p> <p>Sectorial</p> <p>Empleo-Subempleo</p> <p>Desempleo</p>	<p>¿Qué tipo de discriminación ha recibido debido a su condición de mujer?</p> <p>¿Cree usted que la mujeres soportan discriminación laboral?</p> <p>¿Cómo se sentía con el salario en su anterior empleo?</p> <p>¿Se ha visto afectada en lo laboral debido a su grado de preparación académica?</p> <p>¿Usted actualmente se encuentra trabajando?</p> <p>¿Si no se encuentra trabajando, entonces a que actividad se dedica?</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionario estructurado</p> <p>Aplicación de la encuesta Según muestreo</p>

## VARIABLE DEPENDIENTE: SITUACIÓN SOCIO ECONOMICA

### Operacionalización de la Variable Dependiente

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TECNICAS INSTRUMENTOS
<p><b>SITUACIÓN SOCIO ECONOMICA.-</b> Se conceptualiza como:</p> <p>Es la que demuestra la realidad en la que la sociedad o nación vive debido a la interrelación de los factores de sociales y económicos.</p> <p>Siendo estos factores los que provocan modificaciones de las estructuras ante un determinado medio</p>	<p>Economía</p> <p>Preparación Profesional</p> <p>Actividad Laboral</p>	<p>Remuneraciones</p> <p>Formación Experiencia Poder Adquisitivo</p> <p>Trabajadores Microempresarios Empresarios</p>	<p>¿Cree que el ingreso que percibe en su campo ocupacional es inferior que el que recibe el sexo masculino, en el mismo nivel?</p> <p>¿Cuántas personas aportan en su ingreso neto familiar?</p> <p>¿Cuál es el valor que posee como ingreso salarial?</p> <p>¿Cuál es su perfil Profesional?</p> <p>¿A qué actividad económica se dedica?</p> <p>¿En cuál estrato económico se ubica usted?</p> <p>¿Cuáles son las razones por las que busca empleo?</p>	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionario estructurado</p> <p>A001 (Ver anexo 04) Según muestreo</p>

### 3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Según **Victor Hugo Abril (2012:Internet)** manifiesta; "este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

- ✓ Definición de los sujetos: personas u objetos que van a ser investigados.
- ✓ Selección de las técnicas a emplear en el proceso de recolección de información.
- ✓ Instrumentos seleccionados o diseñados de acuerdo con la técnica escogida para la investigación.
- ✓ Selección de recurso de apoyo (equipos de trabajo).
- ✓ Explicitación de procedimientos para la recolección de información, cómo se va a aplicar los instrumentos, condiciones de tiempo y espacio, etc.

### 3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Metodológicamente **Victor Hugo Abril (2012:Internet)** indica que una vez aplicadas las encuestas se procesará los datos de la siguiente manera:

Procesamiento:

- Revisión Crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: manejo de información, estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- Representaciones gráficas.

#### Análisis e interpretación de resultados.

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Para mejor comprensión y justificación del presente trabajo de investigación, se procede a ilustrar los resultados de las encuestas mediante gráficos estadísticos propuestos por cada pregunta realizada una vez tabulada la información.

➤ **Cuestionario dirigido al Género Femenino.**

Las encuestas se realizaron en forma aleatoria a través de los datos Observados 381.

➤ **Cuestionario dirigido a los Empresarios**

Datos Observados 298.

## 4.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### Encuesta dirigida al Género Femenino

#### PREGUNTA 1

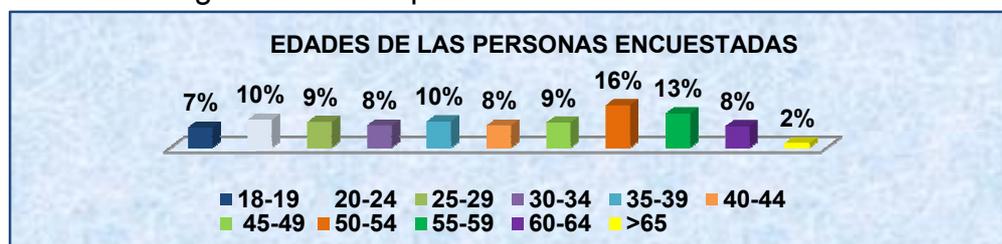
¿Qué edad tiene?

**Tabla 2 Edad de las Mujeres**

EDAD	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 o mas	TOTAL
FA	28	39	36	31	37	31	35	60	48	30	6	381
FR	7%	10%	9%	8%	10%	8%	9%	16%	13%	8%	2%	100%

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 3 Edades de las Personas Encuestadas**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

#### Análisis

De la totalidad de las encuestadas realizadas el 16% de las mujeres tienen entre 50-54 años de edad, el 10% de la población femenina tiene entre 35-39 y coinciden en el porcentaje con las de edad de 20-24, el 9% de encuestadas tienen entre 25-29, mientras que el 8% se ve repartido entre los rangos de 30-34, 40-44 y 60-64, el 7% corresponde a las mujeres de 18 – 19 años.

#### Interpretación

De los datos observados en el cantón Ambato, existe una población madura ya que la mayor parte de encuestadas, se encuentran entre los 50-54 años, representando un 16% del total de 381 personas; lo que muestra que la mayor parte de las mujeres motivo del presente análisis se encuentran con un hogar conformado y por lo tanto con mayores necesidades para satisfacer.

## PREGUNTA 2

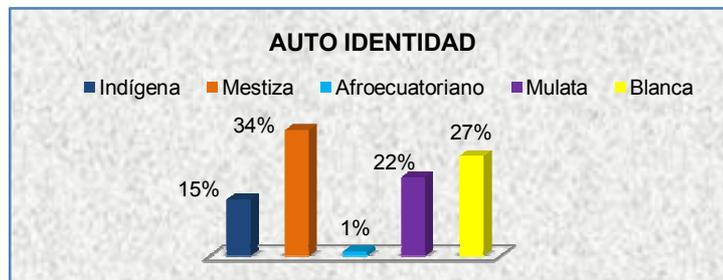
¿Cómo se auto identifica según su etnia?

**Tabla 3 Auto-identificación de la Población Femenina**

Etnia	FA	FR
Indígena	104	27%
Mestiza	131	34%
Mulata	82	22%
Blanca	59	15%
Afro ecuatoriana	5	1%
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 4 Auto-identificación por Etnia**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

## Análisis

Como se puede apreciar en la investigación el 34% de la población se califica de raza mestiza, mientras que el 15% de los encuestados consideran ser blancos, el 22% se califican de raza mulata y el 27% corresponde al sector indígena.

## Interpretación

Lo mencionado demuestra que en el Cantón Ambato existe un sentido de pertenencia a la etnia natural que los identifica, como lo es la mestiza, y a pesar de que el lugar está conformado por diversidad de razas, costumbres, tradiciones y cultura, es decir, Ecuador es un País multiétnico, en el cantón el gran reto es involucrar a todos los sectores para generar desarrollo en el país.

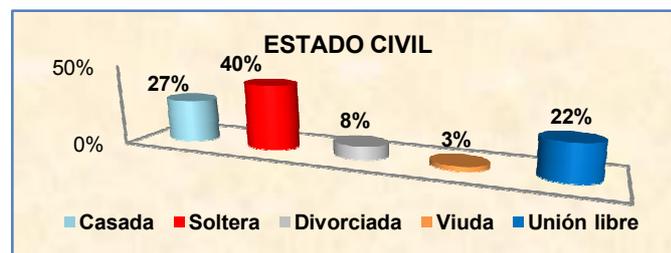
### PREGUNTA 3

¿Cuál es su estado civil?

**Tabla 4 Estado Civil**

Estado	FA	FR
Casada	101	27%
Soltera	154	40%
Divorciada	31	8%
Viuda	10	3%
Unión libre	85	22%
TOTAL	381	100%

**Elaborado por:**Daniel Espín  
**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 5 Estado Civil**

**Elaborado por:**Daniel Espín  
**Fuente:**Investigación de Campo.

### Análisis

Luego del análisis correspondiente de los resultados se concluye que el 40% de la población femenina son de estado civil solteras, el 27% son casadas, el 22% pertenece en unión libre, mientras que el 8% de mujeres son divorciadas y el 3% viudas. El total de las encuestadas alcanzan un número de 381 personas, con respecto a los porcentajes del estudio.

### Interpretación

Al ser las mujeres solteras un grupo considerable, existe más oportunidades laborales para ellas mientras permanezcan en ese estado civil ya que los empresarios prefieren trabajadoras sin cargas familiares debido a que consideran que su rendimiento es más óptimo, las mujeres con cargas familiares que ostentan ya sea un estado civil de casada o divorciada, por sus múltiples ocupaciones son discriminadas laboralmente.

#### PREGUNTA 4

¿Considera usted que en el campo laboral existe mayor preferencia de contratación hacia los hombres antes que a las mujeres?

**Tabla 5 Preferencia Laboral**

Campo Laboral	FA	FR
SI	299	78%
NO	82	22%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Daniel Espín  
Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 6 Preferencia Laboral**

Elaborado por: Daniel Espín  
Fuente: Investigación de Campo.

#### Análisis

El 78% de las personas encuestadas coincidieron que en el campo laboral existe mayor preferencia de contratación hacia los hombres, mientras que tan solo el 22% demuestra estar en contra de la afirmación presentada.

#### Interpretación

En el cantón Ambato se distingue la contratación de personal masculino antes que el femenino, por lo que se produce una tasa de desempleo alta en este sector, considerándose discriminadas por su género y eso afecta a la situación socioeconómica, porque tienen menores ingresos, capacidad de adquisición y si profundizamos un poco más, el nivel de vida de sus hogares no son adecuados u óptimos, peor aún si son jefes de familia. Ellas consideran que no tienen las mismas oportunidades, pero sí la misma capacidad para desarrollar profesionalmente las actividades productivas en el sector empresarial.

## PREGUNTA 5

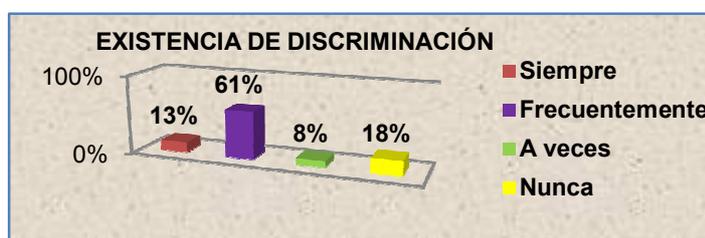
¿Considera usted que hay discriminación para la mujer?

**Tabla 6 Existencia de Discriminación**

Existencia	FA	FR
Siempre	50	13%
Frecuentemente	231	61%
A veces	30	8%
Nunca	70	18%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 7 Existencia de Discriminación**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

## Análisis

El 61% de mujeres de las encuestadas consideran que frecuentemente han sido discriminadas, el 18% nunca ha sufrido discriminación, el 13% siempre se ha sentido en posición de discriminación y el 8% algunas veces han sido discriminadas.

## Interpretación

En el campo laboral simplemente por su género, las mujeres que muchos la califican como el sexo débil sufren de discriminaciones, muchas veces este escenario ha sido desagradable, afectando de forma directa a la economía de los cada uno de los hogares de las mujeres que sufren de este tipo de desvinculación social, este factor dificulta su desarrollo, limitando su crecimiento y generando ciertos índices de depresión y bajos niveles económicos en general.

## PREGUNTA 6

¿De qué manera le han discriminado?

**Tabla 7 Formas de Discriminación**

Forma de Discriminación	FA	FR
Por estar embarazada	101	27%
Por su estado civil	75	20%
Por ser Madre	140	37%
Otras	65	17%
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 8 Formas de Discriminación**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

## Análisis

De la investigación realizada, se puede verificar el 27% de mujeres, ha sido discriminada por estar embarazada, el 20 %, mujeres ha sufrido de esto por su estado civil, las personas por ser madre 37% y el 17% de ellas ha sido discriminada por otras razones.

## Interpretación

La discriminación al género femenino se da en el campo laboral, eso se refleja en la presente investigación ya que la población femenina encuestada se ha sentido marginada por ser madre y eso ha ocasionado que se trunque su carrera profesional porque no tiene oportunidades para desarrollarse, estos escenarios de discriminación han tenido varios conflictos que no les ha permitido formar parte activa de las empresas, todo esto ha ocasionado que la situación socioeconómica se vea afectada, impidiendo el mejoramiento del nivel de vida de las mujeres.

## PREGUNTA 7

¿Qué tipo de discriminación ha recibido debido a su condición de mujer?

**Tabla 8 Tipo de Discriminación por ser Mujer**

Tipo de Discriminación	FA	FR
Física	18	5%
Salarial	136	36%
Psicológica	44	12%
Cargo ocupacional	163	43%
Otras	20	5%
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 9 Tipo de Discriminación por ser Mujer**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

## Análisis

Del total de 381 encuestador, se puede ver claramente que los resultados demuestran que las mujeres en su gran mayoría, el 43% han sido discriminadas por cuestión de Cargos ocupacionales, el 36% se han visto afectadas salarialmente, el 12% han sido discriminadas psicológicamente, mientras que 5% no determina exactamente cuál ha sido la discriminación que ha sufrido y el 5% es discriminada físicamente.

## Interpretación

Es lamentable reconocer que en la sociedad hay un grave problema socioeconómico como es el desempleo que se da por discriminación algénero femenino, existiendo diversos factores o tipos como la discriminación en el ámbito laboral, yaque existe preferencia por el sexo masculino al momento de seleccionar personal en el sector privado porque no existe una ley de paridad de género, brindando las mismas oportunidades tanto a hombres como a mujeres.

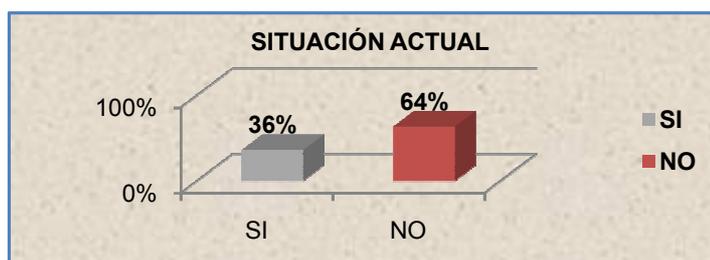
## PREGUNTA 8

¿Usted actualmente se encuentra trabajando?

**Tabla 9 Trabajo Actual**

Trabajo	FA	FR
SI	138	36%
NO	243	64%
TOTAL	381	100%

**Elaborado por:**Daniel Espín  
**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 10 Trabajo Actual**

**Elaborado por:**Daniel Espín  
**Fuente:**Investigación de Campo, Mujeres.

## Análisis

De los datos recabados se verifica que 138 personas de un total de 381, es decir, el 36% se encuentra con un empleo, mientras que el 64%, es decir 243 personas se encuentran desempleadas.

## Interpretación

En concordancia con el análisis micro económico la investigación corrobora que la realidad es difícil y preocupante, ya que muchas mujeres no se encuentran laborando y no pueden aportar económicamente a sus hogares y así proporcionar salud, alimentación, educación y otros factores a los miembros de su entorno, limitando su calidad de vida. Una alimentación saludable, buena educación para sus hijos, el desarrollo personal y profesional de las afectadas, se ve totalmente limitado por la escasez de cargos ocupacionales para que las mujeres puedan crecer y aportar a la sociedad, generando un maltrato de tipo psicológico por la discriminación que les impide aportar de forma activa en la economía.

## PREGUNTA 9

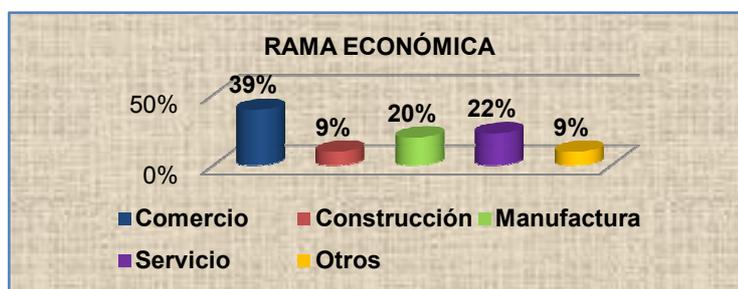
¿En qué rama económica se encuentra laborando?

**Tabla 10 Rama Económica**

Rama Económica	FA	FR
Comercio	54	39%
Construcción	13	9%
Manufactura	27	20%
Servicio	31	22%
Otras	13	9%
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 11 Rama Económica**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

## Análisis

Del total de 138 mujeres que se encuentran laborando del total de encuestadas, 54 de ellas se dedican al comercio, 43 de ellas laboran pero no han especificado en que sector, 31 se dedica a los servicios, 27 a la manufactura, 13 a la construcción y 13 a otras actividades.

## Interpretación

El mayor ámbito de ocupación de la población femenina se encuentra en el sector del comercio formal e informal, es decir la mayoría de las mujeres se ocupan en actividades independientes, un área importante de servicio que abarca otro porcentaje alto de mujeres laborando; estos sectores son los que generan una parte productiva en el sector femenino, pero no es suficiente para abarcar a la población desempleada.

## PREGUNTA 10

¿Si no se encuentra trabajando, entonces a que actividad se dedica?

**Tabla 11 Actividad Actual**

Actividad	FA	FR
Estudiante	78	32%
En busca de trabajo	101	42%
Ama de casa	49	20%
Otras	15	6%
TOTAL	243	100%

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 12 Actividad Actual**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

## Análisis

De las mujeres que se encuentran en desempleo, el 42% se encuentra en busca de uno, es decir, 101 mujeres, el 32% se encuentra en calidad de estudiante, el 20% es ama de casa y el 15% no tienen ninguna actividad en especial.

## Interpretación

De las mujeres encuestadas que no forman parte de la fuerza laboralla mayoría se encuentran buscando empleo, el mismo que se ha convertido tan escaso por diferentes razones, sea por la situación económica del país, por la faltade políticas de equidad de género para que se produzca la contratación masiva de la población femenina en las instituciones, la otra parte de desempleadas son estudiantes y eso disminuye las opciones de laborar, ya que los empresarios prefieren profesionales antes que a estudiantes por el factor tiempo, ocasionando un escenario negativo.

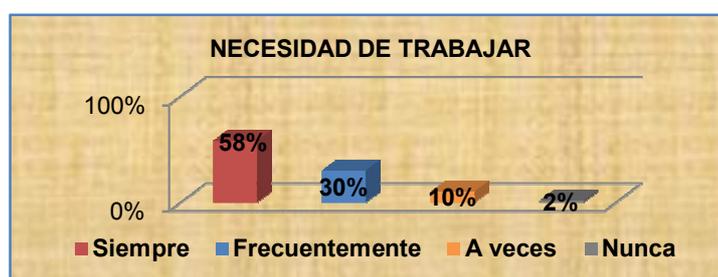
## PREGUNTA 11

¿Actualmente siente la necesidad de trabajar?

**Tabla 12 Necesidad de Trabajar**

Necesidad	FA	FR
Siempre	141	58%
Frecuentemente	73	30%
A veces	25	10%
Nunca	4	2%
TOTAL	243	100%

Elaborado por: Daniel Espín  
Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 13 Necesidad de Trabajar**

Elaborado por: Daniel Espín  
Fuente: Investigación de Campo.

### Análisis

Del total de 243 personas que contestaron esta pregunta, el 58% es decir 141 personas se encuentran siempre en la necesidad de trabajar, el 30% frecuentemente requiere buscar un trabajo, el 10% solo en ocasiones, mientras que el 2% nunca tiene la necesidad de trabajar.

### Interpretación

La opinión de las mujeres encuestadas se inclinan mayoritariamente a la necesidad de trabajar, es latente por varios factores, entre los más destacados se puede mencionar la urgencia de incrementar ingresos para mejorar los niveles y condiciones de vida de sus padres, hijos, de forma personal, entre otras. Algo importante que se debe anotar también es el factor de desarrollo profesional de las mujeres que no les permiten crecer y formarse dentro de una empresa y así permitirles contribuir económicamente con la sociedad.

## PREGUNTA 12

¿Cuáles son las razones por las que busca empleo?

**Tabla 13 Razones para Buscar Empleo**

Razones por las que Busca Empleo	FA	FR
Aumentar ingreso personal	76	31%
Ayudar al hogar	119	49%
Autosatisfacción	48	20%
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 14 Razones para Buscar Empleo**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

### Análisis

De las mujeres encuestadas el 49% busca un empleo para ayudar en el hogar; el 31%, es decir 76 personas busca un empleo para aumentar el ingreso personal y el 20% lo hace por autosatisfacción.

### Interpretación

La población femenina ha demostrado su deseo de laborar por un motivo que las mujeres lo consideran de gran relevancia e importancia, y es el de obtener ingresos para aportar a sus hogares, otro factor que impulsa al género femenino a buscar una estabilidad laboral, es por conseguir un ingreso personal y también se toca un tema fundamental, el de la autosatisfacción. Todos coinciden en beneficio personal y colectivo.

### PREGUNTA 13

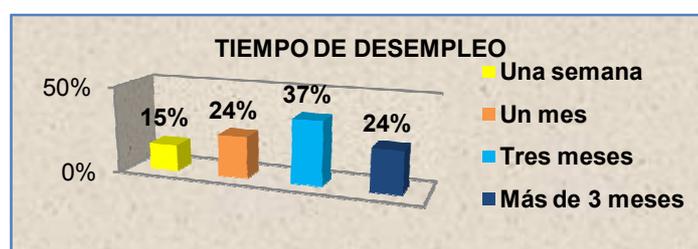
¿Hace cuánto tiempo se encuentra desempleada?

**Tabla 14 Tiempo de Desempleo**

Tiempo de Desempleo	FA	FR
Una semana	37	15%
Un mes	58	24%
Tres meses	89	37%
Más de 3 meses	59	24%
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 15 Tiempo de Desempleo**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

### Análisis

De las 243 personas que respondieron esta pregunta, el 24% ha estado más de tres meses sin empleo, el 15% una semana, y el 37% tres meses sin empleo.

### Interpretación

De acuerdo al análisis realizado se puede concluir que las mujeres encuestadas se encuentran desempleadas entre una semana y cuatro meses, lo que representa un atropello total a sus derechos del buen vivir, lo que hace evidente además que mientras más transcurre el tiempo empeora la economía de las mujeres y de sus hogares, porque se producen varias necesidades que se volverían en insatisfechas, haciendo que las condiciones de vida se vuelvan difíciles inclusive puede llegar a ser desesperantes.

## PREGUNTA 14

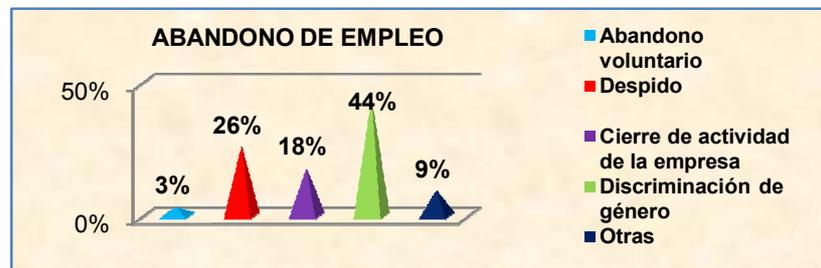
¿Cuáles fueron los motivos para dejar su anterior empleo?

**Tabla 15 Abandono de Empleo**

Motivo de Abandono de Empleo	FA	FR
Abandono voluntario	8	3%
Despido	63	26%
Cierre de actividad de la empresa	43	18%
Discriminación de género	106	44%
Otras	23	9%
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 16 Motivos de Desempleo**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

## Análisis

De los datos recabados por el investigador se puede establecer que el 44%, han abandonado su ultimo empleo debido a la existencia de la discriminación de género, el 26% debido a que has sido despedidas, el 18% por cierre de actividades de la empresa, el 9% por razones no especificadas, y el 3% han abandonado su empleo voluntariamente.

## Interpretación

De las mujeres encuestadas, su gran mayoría concuerda en que el motivo primordial para dejar su empleo anterior fue por existir la discriminación hacia el género femenino, impidiendo su desarrollo profesional dentro del aparato productivo, ese sector de la sociedad se ve limitado totalmente profesional y económicamente,

## PREGUNTA 15

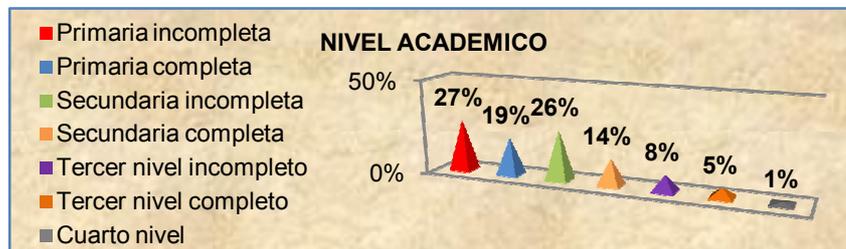
¿Cuál es su nivel académico?

**Tabla 16 Nivel Académico**

Escolaridad	FA	FR
Primaria incompleta	65	27%
Primaria completa	47	19%
Secundaria incompleta	63	26%
Secundaria completa	33	14%
Tercer nivel incompleto	20	8%
Tercer nivel completo	12	5%
Cuarto nivel	3	1%
<b>TOTAL</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 17 Nivel Académico**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

## Análisis

De los datos recabados, se tiene que el 27% tiene como nivel académico la primaria incompleta, el 26% la secundaria Incompleta, el 19% ha culminado la primaria, el 14% ha completado sus estudios secundarios, tan solo el 8% posee tercer nivel incompleto, el 1% ha concluido un post grado

## Interpretación

La investigación arroja resultados que son necesarios interpretar, como los siguientes: el 27% de las mujeres encuestadas tienen primaria incompleta, insuficiente para poder trabajar, mientras que el 26% han cursado la secundaria sin terminarla, siendo los datos más representativos; influyendo en las oportunidades laborales.

## PREGUNTA 16

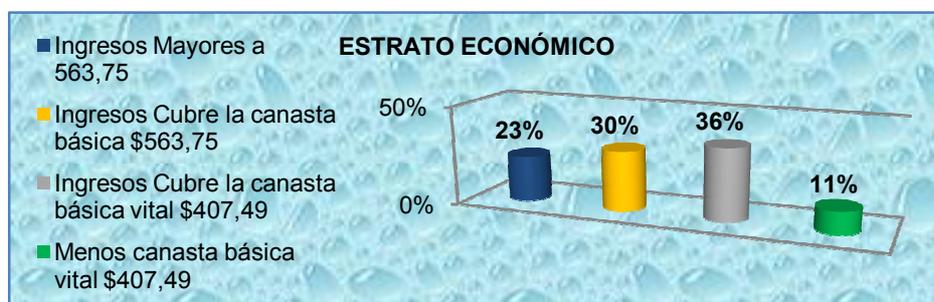
¿En qué nivel económico se encuentra la suma de los ingresos mensuales promedios en base a la canasta básica familiar?

**Tabla 17 Estratos Económicos**

Ingreso	Nivel	FA	FR
Ingresos Mayores a 563,75	Alto	88	23%
Ingresos Cubre la canasta básica \$563,75	Medio	114	30%
Ingresos Cubre la canasta básica vital \$407,49	Bajo	137	36%
Menos canasta básica vital \$407,49	Pobreza extrema	42	11%
<b>TOTAL</b>		<b>381</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 18 Estratos Económicos**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

## Análisis

De los datos obtenidos se observa que el 11% vive en extrema pobreza, el 36% tiene un estatus de vida Bajo, el 30% posee un nivel de vida Medio, y el 23% su Estrato Económico es Alto.

## Interpretación

Un alto porcentaje de las mujeres encuestadas vive en la extrema pobreza, es decir su nivel de ingresos no cubre ni la canasta vital que para el año en curso es de \$407,49; esto data que las familias a su cargo no posean un nivel de satisfacción de sus necesidades básicas, por lo que la sociedad vive insatisfecha con las políticas gubernamentales de empleo y generación de riqueza.

## PREGUNTA 17

¿La situación socioeconómica en su hogar es buena?

**Tabla 18 Situación Socio económica**

Situación Económica	FA	FR
Siempre	68	18%
Frecuentemente	78	20%
A veces	153	40%
Nunca	82	22%
TOTAL	381	100%

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 19 Situación Socio económica**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

### Análisis

El 40% de las encuestadas, aseguran que la situación socio económica de ellas a veces es buena, el 22% piensa que su situación nunca es buena, el 20% frecuentemente es buena y el 18% asegura que su situación siempre es buena.

### Interpretación

Un gran porcentaje de las encuestadas concluyen que el desempleo se ha vuelto en una seria problemática porque consideran que nunca su situación monetaria es buena, esto permite mencionar que en general los ingresos existentes en los hogares no son los suficientes para cubrir las necesidades de una familia. La insatisfacción social que genera la falta de ingresos provoca en los hogares ambientes de hostilidad.

## PREGUNTA 18

¿Cómo percibe su situación económica respecto al año anterior?

**Tabla 19 Situación Económica con Respecto al año Anterior**

Situación Económica	FA	FR
Mejor	64	17%
Igual	196	51%
Baja	121	32%
TOTAL	381	100%

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 20 Situación Económica con Respecto al año Anterior**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

## Análisis

El 51% de las encuestadas aseguran que su situación económica con respecto al año anterior es igual, el 17% concluye que la situación es mejor, y el 32% concluye que ha desmejorado.

## Interpretación

Lo planteado permite deducir que no ha logrado obtener un empleo que les permitan mejorar sus ingresos y así cubrir todas sus necesidades generando un nivel de vida no idóneo.

## PREGUNTA 19

¿Considera necesaria la creación de un plan de acción orientada a mitigar la discriminación laboral de género, fomentando la equidad en la participación laboral?

**Tabla 20 Creación de Plan de Acción.**

Creación de Plan de Acción	FA	FR
SI	261	68%
NO	120	32%
TOTAL	381	100%

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 21 Creación de Plan de Acción**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

## Análisis

De la totalidad de encuestados, el 68% está de acuerdo en que se deben crear un plan de acción orientadas a mitigar la discriminación de género, fomentando la participación laboral equitativa, mientras que tan solo el 32% está en desacuerdo.

## Interpretación

De manera indiscutible las mujeres consideran necesaria la creación de un plan de acción, para lo cual se debería crear una política pública que estén orientadas a mitigar la discriminación de género, permitiendo la inclusión de la población femenina en el ámbito laboral, creando así oportunidades equitativas que conduciría a una sociedad más justa y productiva económicamente hablando.

## Encuesta Dirigida a Empresarios

### PREGUNTA 1

¿Cuántos trabajadores tienen?

**Tabla 21 Trabajadores en la Empresa**

Nº Trabajadores	FA	FR
Entre 1 - 5	25	9%
Entre 5 - 10	42	12%
Entre 10 - 15	101	36%
Entre 15 - 20	49	16%
Entre 20 – o más	81	27%
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 22 Trabajadores en la Empresa**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

### Análisis

De las 298 empresas encuestadas, el 36% posee entre 10 y 15 trabajadores, el 27% posee más de 20 trabajadores, el 21% cuenta con menos de 10 trabajadores, mientras que el 16% posee entre 15 y 20 trabajadores.

### Interpretación

De lo investigado se puede detectar claramente que la mayoría son de empresas que han sido parte de la muestra para el presente trabajo investigativo son medianas y pequeñas empresas, por lo que la cantidad de fuentes de empleo son reducidas en el cantón Ambato.

## PREGUNTA 2

¿Indique del total de trabajadores cuántos son hombres y cuántas son mujeres?

**Tabla 22 Trabajadores por Sexo**

HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
3	2	65%	35%
11	4		
16	4		
21	3		
<b>51</b>	<b>13</b>		

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 23 Trabajadores por Sexo**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

## Análisis

De los datos recabados en la investigación se puede observar que la mayoría de empresas poseen en su fuerza laboral al sexo masculino, alcanzando el 65% de la totalidad de trabajadores, tan solo el 35% son mujeres.

## Interpretación

Luego de analizar los datos de la encuesta se pudo determinar que las empresas están conformadas en su mayoría con personal masculino, bajo esta premisa se puede deducir que existe preferencia en la contratación de hombres para ocupar las vacantes existentes en las organizaciones, produciéndose discriminación hacia el género femenino y esto no solo proporciona efectos psicológicos, sino también económicos.

### PREGUNTA 3

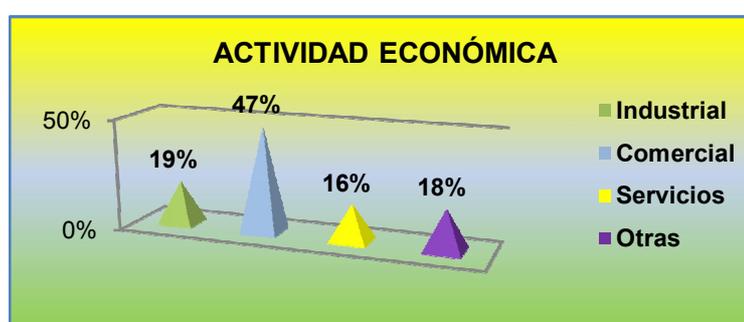
¿Indique la naturaleza de su actividad económica?

**Tabla 23 Naturaleza de la Actividad Económica**

Naturaleza de la Actividad Económica	FA	FR
Industrial	56	19%
Comercial	139	47%
Servicios	47	16%
Otras	56	19%
TOTAL	298	100%

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 24 Actividad Sectorial**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

### Análisis

De la investigación realizada se concluye que el sector productivo que mas aporte da a la económica es del 47% en el sector comercial, el 19% se encuentra en el sector industrial, el 16% se dedica al sector de servicios.

### Interpretación

Como se puede apreciar la ciudad de Ambato es una ciudad muy activa, porque existen empresas de diferente naturaleza, es decir, hay mucha gente emprendedora, el inconveniente es que la fuerza de trabajo se ve concentrada en los hombres de manera mayoritaria y sólo un porcentaje poco representativo tiene de presencia la mujer sobretodo en el sector industrial.

## PREGUNTA 4

¿Qué factores influyen en la contratación del personal?

**Tabla 24 Factores de Contratación**

Factores de la Contratación	FA	FR	Factores de la Contratación	FA	FR	Total Factores De Contratación	TOTAL FR
Edad	39	13%	Profesión	33	11%	298	100%
Género	109	37%					
Experiencia	41	14%	Etnia	35	12%		
Estado civil	10	3%	Otros	31	10%		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>199</b>	<b>67%</b>	<b>SUBTOTAL</b>	<b>99</b>	<b>33%</b>		

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 25 Factores de Contratación**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

## Análisis

De los empresarios estudiados, los factores que influyen en el momento de una contratación son los siguientes; el 37% contrata mirando como preferencia el Género, el 13% la edad, el 14% la experiencia, el 12% la etnia, el 11% la profesión, el 10% observa otros factores y el 3% el estado civil.

## Interpretación

Los empresarios encuestados han coincidido en que uno de los factores decisivos para la contratación de personal es el género demostrando inclinación por el masculino, el considerar la experiencia, la edad, la etnia, el estado civil, como factores determinantes para la contratación.

## PREGUNTA 5

¿Le interesaría participar en un Seminario de Equidad de Género?

**Tabla 25 Participación en Seminario**

Asistencia Seminario	FA	FR
Si	185	62%
No	113	38%
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.



**Gráfico 26 Seminario de Equidad de Género**

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Investigación de Campo.

## Análisis

De los empresarios encuestados, el 62% aseguran estar interesados en participar un seminario sobre equidad de género, el 38% no estaría dispuesto en aceptar esta invitación.

## Interpretación

La mayoría de empresarios demostró su interés en participar en un Seminario de Equidad de Género, esto es importante porque se podría tener contacto directo con las personas que deciden y de quien depende la contratación para concientizar que las mujeres tienen las mismas capacidades y se les debe proporcionar oportunidades equitativas de desarrollo, eso influenciará en el nivel de ingresos de los hogares de la población femenina permitiendo el crecimiento económico del Cantón.

## PREGUNTA 6

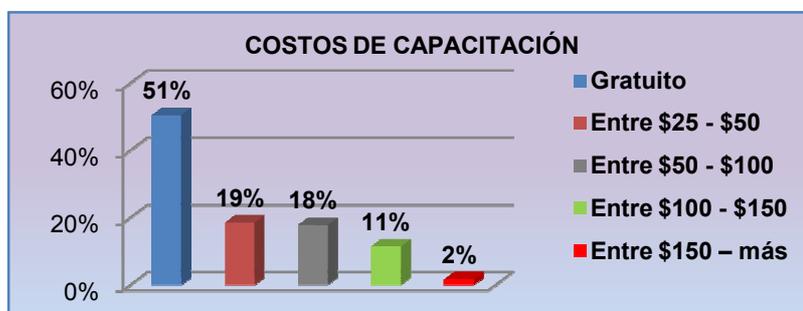
¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por la capacitación?

**Tabla 26 Costo de la Capacitación**

Costo	FA	FR
Gratuito	151	51%
Entre \$25 - \$50	55	19%
Entre \$50 - \$100	53	18%
Entre \$100 - \$150	34	11%
Entre \$150 - más	5	2%
TOTAL	298	100%

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.



**Gráfico 27 Costo de la Capacitación**

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Investigación de Campo.

### Análisis

De los empresarios encuestados, el 51% desearía que la capacitación sea gratuita, el 19% pagaría entre 25 y 50 dólares, el 18% entre 50 y 100 dólares, el 11% entre 100 y 150 dólares, tan solo el 2% pagaría más de 150 dólares

### Interpretación

La mayoría de los empresarios encuestados concuerdan que el Seminario de Equidad de Género debería ser gratuito para que se genere una motivación adicional para asistir, tomando en cuenta que uno de los recursos más importantes en las empresas es el tiempo, bajo esta premisa se ha considerado necesario dictar este seminario.

### **4.3.VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS**

Una vez determinado el problema, que para la presente investigación es el Desempleo Femenino, se procedió a plantear la hipótesis con su correspondiente operacionalización de variables. La hipótesis planteada debe ser sometida a un contraste de hipótesis para verificar su validez, como se trata de variables cualitativas, se debe utilizar el contraste Chi-cuadrado, que servirá para comprobar si los valores obtenidos en la encuesta y los esperados, tienen concordancia y son válidos.

### **CONTRASTE DE HIPÓTESIS**

#### **Paso 1. Definir las Hipótesis**

##### **Hipótesis Alternativa**

**H<sub>1</sub>**:La discriminación laboral de género femenino incide en la situación socio económica en el cantón Ambato.

##### **Hipótesis Nula**

**H<sub>0</sub>**:La discriminación laboral de género femenino no incide en la situación socio económica en el cantón Ambato.

#### **Paso 2. Tipo de Prueba**

Es una prueba de tipo no paramétrico con un nivel de confianza del 95%. Se trabaja con las preguntas 5 y 17 de la encuesta a la población femenina, con las cuales se elabora una tabla de contingencia.

- **Pregunta 5:**¿Considera usted que hay discriminación para la mujer?
- **Pregunta 17:** ¿La situación socioeconómica en su hogar es buena?

**Tabla 27 Frecuencia Observada**

<b>FRECUENCIAS OBSERVADAS</b>			
<b>OPCIONES</b>	<b>PREGUNTA 5</b>	<b>PREGUNTA 17</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Siempre</b>	50	68	118
<b>Frecuentemente</b>	231	78	309
<b>A veces</b>	30	153	183
<b>Nunca</b>	70	82	152
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>381</b>	<b>762</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:**Resultado de la Investigación de Campo.

Los grados de libertad para la prueba son:

$$gl = (f - 1) (c - 1)$$

**Donde:**

**gl** = Grados de libertad

**f** = número de filas = 4

**c** = número de columnas = 2

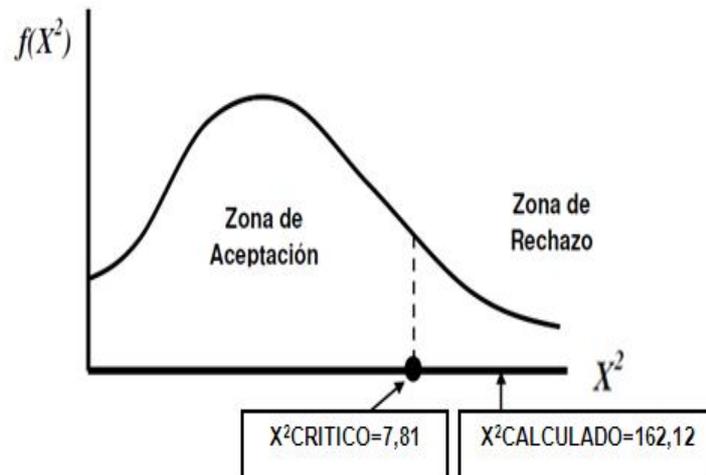
$$gl = (4 - 1) (2 - 1)$$

$$gl = (3) (1)$$

$$gl = 3$$

El valor crítico de  $X^2$  para  $\alpha = 0,05$  y 3 gl se obtiene de la tabla de la distribución Chi-cuadrado

$$X^2_{(0,05; 3)} = 7,815$$



**Gráfico 28 Chi Cuadrado**

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Resultado de la Investigación de Campo.

### **Comprobación de la Hipótesis**

#### **Paso 3. Estadístico de Prueba**

Para el cálculo de  $X^2$  se utiliza la siguiente fórmula:

$$X^2 = \sum (f_o - f_e) / f_e$$

Para el cálculo de las frecuencias esperadas se utiliza la siguiente fórmula:

$$f_e = \frac{(\text{Total Fila}) (\text{Total Columna})}{\text{Gran Total}}$$

**Tabla 28 Frecuencia Esperada**

<b>F. ESPERADAS</b>	
<b>fo</b>	<b>fe</b>
50	59,00
231	154,50
30	91,50
70	76,00
68	59,00
78	154,50
153	91,50
82	76,00
<b>762</b>	<b>762</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín  
**Fuente:**Resultado de la Investigación de Campo.

**Cálculo de X<sup>2</sup>**

<b>X<sup>2</sup> CALCULADO</b>				
<b>Fo</b>	<b>fe</b>	<b>fo-fe</b>	<b>(fo-fe)<sup>2</sup></b>	<b>(fo-fe)<sup>2</sup>/fe</b>
50	59,00	-9,00	81	1,372881
231	154,50	76,50	5852,25	37,87864
30	91,50	-61,50	3782,25	41,33607
70	76,00	-6,00	36	0,473684
68	59,00	9,00	81	1,372881
78	154,50	-76,50	5852,25	37,87864
153	91,50	61,50	3782,25	41,33607
82	76,00	6,00	36	0,473684
<b>762</b>	<b>762</b>	<b>0</b>	<b>19503</b>	<b>162,123</b>

**Elaborado por:**Daniel Espín  
**Fuente:**Resultado de la Investigación de Campo.

**Paso 4. Regla de Decisión**

Se rechaza  $H_0$  si  $X^2_{calculado} \geq X^2_{crítico}$ . Como  $162.123 > 7.815$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la discriminación laboral de género femenino incide en la situación socioeconómica en el cantón Ambato.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

- Luego de un análisis previo se concluye que las mujeres consideran que hay preferencia por los hombres para cubrir las vacantes existentes en las empresas del sector privado, ocasionando que la población femenina no tenga las mismas oportunidades laborales y puedan mejorar sus condiciones de vida. Por lo mencionado, las mujeres frecuentemente se sienten discriminadas en el ámbito laboral, porque no son contratadas fácilmente en las empresas por su género, esto ocasiona que su nivel de ingresos sea deficiente y no permite cubrir todas sus necesidades básicas (educación, alimentación, vivienda, vestuario, transporte y salud).
  
- Se puede concluir que las mujeres han sido discriminadas en el área laboral por ser madres, estar embarazadas, estado civil (casada), entre otras causas, evitando el progreso económico de este sector social, así como su realización personal y profesional.
  
- Se puede acotar, que se produce en las empresas discriminación de tipo ocupacional y salarial, es decir, prefieren contratar personal masculino para que formen parte de las organizaciones y que si se contrata a personal femenino son explotadas, porque no se fijan los sueldos de forma equitativa por la sencilla razón de ser mujeres. Por lo expresado, se puede concluir que un porcentaje elevado de la población femenina se encuentra sin trabajo por la discriminación existente en las empresas, ocasionando que no

mejoren sus niveles de ingresos para que puedan aportar en sus hogares y mejorar las condiciones de vida de sus familiares.

- La mayoría de la población ambateña corresponde al estrato económico medio, es decir, que sus ingresos no son los suficientes para cubrir las necesidades básicas, peor aún para fomentar el ahorro en las familias.
- Debido a la discriminación existente en el sector productivo, la población femenina considera necesaria la creación de políticas públicas que vayan encaminadas a la inclusión laboral, equidad de género y salarios justos.
- Se concluye, que los empresarios analizan como un factor preponderante el género antes de tomar la decisión final de contratación, inclinándose por personal masculino.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

- Se debe definir políticas públicas que permitan incluir de forma obligatoria a las mujeres en el sector empresarial y de esa forma eliminar la discriminación al género femenino en temas laborales y desarrollar la economía del cantón.
- Se debe considerar de vital importancia la creación de guarderías públicas para que muchas de las mujeres tengan una opción en que apoyarse para dejar a sus hijos mientras se encuentran trabajando.

- El Ministerio de relaciones Laborales debe hacer un seguimiento a todas las instituciones tanto públicas como privadas para que las políticas establecidas sean cumplidas; en que por lo mínimo debe ganar el Salario Básico y no menos de ello, beneficiándose también del Seguro Social.
  
- Para la creación del plan de acción que promueva la equidad de género es de gran importancia trabajar con representantes del concejo cantonal de la comisión de equidad en género y personas con conocimiento en el tema.
  
- Las objetivos que se desean alcanzar dentro del plan de acción deben ser respaldados por una ordenanza, el mismo que deben ser cumplidas en instituciones pública y privadas, dinamizando es esta manera la economía de las familias al sentirse respaldadas por políticas que generan empleo equitativo.
  
- Luego de la investigación realizada se recomienda fomentar en las organizaciones una cultura equitativa de género, por ello se debe realizar Seminarios con la temática “Discriminación al Género Femenino” y así concientizar a los empresarios de la decisión equívoca que toman al momento de contratar mayoritariamente personal masculino negando la oportunidad a las mujeres que se desarrollen profesional y económicamente, quienes deben tener las mismas oportunidades laborales y así dinamizar aún más la economía generando fuentes de empleo y mejorando las condiciones de vida de los ciudadanos.

## **CAPÍTULO VI PROPUESTA**

### **6.1. DATOS INFORMATIVOS**

#### **Título**

Diseño de un plan de acción que promueva la equidad de género aplicable al cantón Ambato.

#### **Unidad Ejecutora**

La entidad que permitirá ejecutar la propuesta es el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato, a través del Concejo Cantonal (Alcalde y Concejales) quienes tendrán que aplicar el plan de acción mediante la aprobación de la Ordenanza para promover la Equidad de Género en el cantón Ambato.

#### **Beneficiarios**

- Población femenina del cantón Ambato.

#### **Ubicación**

- **Provincia:** Tungurahua.
- **Cantón:** Ambato.

**Tiempo estimado.** 4 meses

**Inicio.** 5 de Junio de 2011

## Equipo Técnico Responsable

<p><b>Técnicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Encuestadores</b></li></ul> <p>Responsable de la recolección de datos, analizada para tomar decisiones.</p>
<p><b>Ilustre Municipio de Ambato</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>ALCALDE Y CONCEJALES</b></li></ul> <p>Responsables del análisis, aprobación y puesta en marcha del plan de acción que promueva la equidad de género aplicable al cantón Ambato. Propuesto por el investigador.</p>

## Costo

El Presupuesto de un Plan de Acción es de \$10.000,00 para la elaboración y ejecución del mismo.

## 6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

### Generalidades del Cantón Ambato

#### Coordenadas:

Ambato es la cuarta ciudad del Ecuador capital de la provincia de Tungurahua, está enclavada en una hondonada formada por seis mesetas: Pillaro, Quisapincha, Tisaleo, Huambaló; y Cotaló, lo que da un clima agradable, Ambato está ubicada a 78° 37'11" de longitud con relación al meridiano de Greenwich y a 1° 13' 28" de latitud sur con relación a la Línea Equinoccial, a 2.577 metros sobre el nivel del mar, goza de un clima templado y suave que varía entre los 14°C y 19°C. **(Ambageo: Internet)**(Ver anexo 08).

Según El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, censo del 28 de Noviembre de 2010, la población es de 180,000 habitantes en la ciudad (área Urbana), pero en datos reales de su aglomeración urbana que incluye las cabeceras parroquiales rurales, Pinllo, Atahualpa e Izamba ya fusionadas con el casco urbano, la ciudad sobrepasa los 200.000 habitantes. Mientras que el cantón completo tiene 329.856 habitantes.

Se encuentra conformado por 9 Parroquias Urbanos y 18 Parroquias Rurales.

**Tabla 29 Población en Edad de Trabajar**

<b>CANTÓN AMBATO</b>		
<b>PARROQUIAS URBANAS Y RURALES</b>		
<b>SEXO</b>	<b>POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA</b>	<b>POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE INACTIVA</b>
<b>HOMBRES</b>	88459	40349
<b>MUJERES</b>	72781	67050
<b>TOTAL</b>	<b>161240</b>	<b>107399</b>

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2010.

De la investigación previa realizada, se concluyó en la parte pertinente que en la Ciudad de Ambato el desempleo es uno de los problemas que afecta a las mujeres, quienes son consideradas un grupo vulnerable, con el desarrollo de la sociedad se han generado fenómenos como el divorcio que incide de manera directa al problema; las mujeres, al poseer una cédula con éste estado civil, sufren una calificación que las estigmatiza por su condición, generando discriminación y disminuyendo las posibilidades de obtener un buen empleo, aunque posean las capacidades intelectuales necesarias para desarrollarse en él.

Por décadas la mujer ha sido víctima de la discriminación, bien por razones tradicionales y preestablecidas en una sociedad determinada, o las comúnmente encontradas en civilizaciones modernas, entre ellas, se encuentran la discriminación por raza, sexo, religión, edad, etnia, niveles de estudios, condición social, orientación sexual, embarazo, cargas familiares, entre otras, que han impedido el desarrollo personal, profesional y económico de la mujer dentro de las empresas.

La etimología de la palabra discriminación, proviene del latín y significa separar, distinguir, diferenciar una cosa de la otra, discriminación (o discriminación social); es decir, tratar a una persona de manera diferente.

Muchas veces su origen se encuentra en decisiones adoptadas respecto a otras personas, basadas en razones provenientes de prejuicios. Si bien es cierto que en el balance entre hombre y mujer existen diferencias biológicas, a ella le adjudican valores negativos aportados por la sociedad, que se fundamenta en el machismo. Esta deducción hace pensar que a pesar de las diferencias bio-psico-sociales entre lo masculino y lo femenino, la mujer se ha ganado su espacio en la sociedad y lucha por mantenerlo.

Durante años la mujer ha sido considerada por el hombre como un instrumento sexual, destinado a la reproducción y a la atención del hogar, la familia y los hijos. Sin medios económicos de subsistencia no le quedó otra alternativa que asumir ese rol. Los tiempos cambian y la mujer logró, a través de su lucha, conquistas sociales y laborales, al enfrentarse el reto de trabajar en una entidad y en los menesteres del hogar, lo cual significa sin la menor duda una nueva y pesada carga.

En casi todas las sociedades y esferas de actividad la mujer es objeto de desigualdades, manifestadas en la familia, en la comunidad y el lugar de trabajo. Aunque sus causas varían de un país a otro, la discriminación contra la mujer es una realidad difundida y perpetuada por la supervivencia de estereotipos, prácticas y creencias culturales y religiosas tradicionales que la perjudican. En varios países del mundo se les priva de sus derechos legales, incluido el voto y el derecho de propiedad, diferencias que no tiene otro nombre que discriminación, flagelo que obstaculiza el crecimiento económico, la prosperidad y propicia la violencia en proporciones insólitas.

La discriminación tiene un impacto económico nefasto, porque no permite que las mujeres en su gran mayoría formen parte activa de las empresas, evitando el incremento de sus ingresos y el mejoramiento de las condiciones de vida de sus hogares.

### **6.3. JUSTIFICACIÓN**

La investigación planteada: “La discriminación Laboral de Género Femenino y su Incidencia en la Situación Socio Económica en el Cantón Ambato”, es la base fundamental para el desarrollo sustentable y sostenible de la población femenina en términos monetarios, ya que permitirá implementar los respectivos controles que ayuden a disminuir

paulatinamente la discriminación laboral como política de un plan de desarrollo y de equidad en el cantón.

La promulgación del plan de acción, permitirá disminuir la discriminación laboral de la población femenina como un camino adecuado para solucionar la problemática social como lo demuestra el 37% las discriminan por ser madre, lo que les impide tener un ingreso para sus hogares, existiendo un efecto en la situación económica y psicológica, que afecta a la sociedad, debido a que dentro del proceso de contratación el 37% de los empresarios eligen a sus trabajadores de acuerdo al sexo.

Como se está tratando el punto de equidad de género; los planes de acción aplicadas a través de una ordenanza ayudaría a que tanto hombres y mujeres sean participes de las oportunidades laborales, en iguales derechos y cargos ocupacionales.

El fomento de participación laboral es de gran importancia ya que se tendría un criterio técnico de contratación, sin importar el factor edad; debido el 13% de empleadores lo hacen; repercutiendo el mismo en un 14% de la experiencia que tenga una persona al ser contratada.

Finalmente el 60% de empleadores encuestados, se encuentran de acuerdo en participar en programas de equidad, los mismos que se encuentran dentro de la ordenanza a aplicarse a través del plan de acción, esto se debe a que están con la predisposición de mejorar sus condiciones de contratación y participación en mercado.

El objetivo del plan de acción es elaborar un conjunto de estrategias para disminuir o evitar las barreras que obstaculizan el acceso de la mujer al empleo en condiciones de igualdad, teniendo en cuenta que a menudo las mujeres se ven afectadas por más de una circunstancia discriminatoria: la que afecta a su condición femenina y otras como la edad, discapacidades

físicas o psíquicas, problemas de embarazos prematuros, educación, estado civil, nivel de experiencia, raza, sexo, religión, fuerza física, entre otras.

Entre las propuestas, se sugiere a las empresas y a las agencias de selección realizar una descripción objetiva de los puestos de trabajo para evitar requisitos innecesarios como edad, sexo, estado civil y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas, de aptitud y actitud.

Además, se obligará a las empresas a estudiar el número de personas que forman la plantilla, desglosándola por género, edad, origen, discapacidad, etc; y consecuentemente adoptar medidas que permitan reequilibrarla, sin olvidar nunca el uso de un lenguaje no discriminatorio.

También permitirán contemplar la posibilidad de flexibilizar la gestión del tiempo de trabajo, en términos de horarios de entrada y salida, comedores de empresa y guarderías. Todo esto sin promover excesos en los horarios laborales, sino facilitar el rol de la mujer que tiene que desempeñarse en el hogar y en el mundo empresarial.

De esta manera se disminuirá paulatinamente la discriminación contra la mujer y permitirá que tenga las mismas oportunidades de crecimiento personal, profesional, económico y social que los integrantes del sexo masculino.

#### **6.4. OBJETIVOS**

##### **Objetivo General**

- Diseñar un plan de acción mediante la creación de una ordenanza municipal que recoja indicadores de paridad, respeto e inclusión del género femenino con el fin de promover la Equidad de Género, en el cantón Ambato.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la necesidad de diseñar un Plan de Acción que promueva la Equidad de Género y disminuya la discriminación laboral de la mujer en el cantón Ambato.
- Procesar la información que se requiera para diseñar el Plan que promuevan la Equidad de Género en el ámbito empresarial.
- Estimar los recursos necesarios para la evaluación e implementación del Plan.
- Establecer el proceso de evaluación de los resultados de la implementación del Plan de Acción de Equidad de Género con respecto a la situación socioeconómica.
- Socializar los resultados de la presente investigación.

### **6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD**

Alrededor del mundo se vive una ola de reacciones adversas y luchas incansables por erradicar un problema que afecta a todos los rincones del mundo como lo es la discriminación del género femenino. Los inversionistas, altos mandos y directores de empresas, lamentablemente han tomado decisiones erróneas al preferir al género masculino en gran escala, minimizando al femenino por diferentes causas ocasionando impactos económicos alarmantes.

En este contexto, no cabe duda que se hace totalmente necesaria la aplicación de planes estratégicos de acción impulsados por organismos estatales, en colaboración de los investigadores directos, es decir

alumnos universitarios con el fin de promover la gestión administrativa con un nuevo enfoque: definir planes que incluyan y recojan principios constitucionales y de convenios internacionales en cuanto a la equidad de género en el ámbito laboral.

Se puede mencionar los resultados favorables que se ha obtenido en la aplicación de planes de acción estratégica en contra de la discriminación promovidos por organismos gubernamentales como en el caso del gobierno Federal de México, Chile, Argentina, República Dominicana y Colombia. Según la Revista Zacatecana sobre Población y Sociedad. Año 6 / Tercera Era / Número 29 / julio-diciembre 2011. En el caso de México Siendo una política pública se ha logrado concientizar a varias instituciones al 2010, alcanzando 540 Instituciones que se han caracterizado por brindar las oportunidades laborales equitativamente.

**Tabla 30 Empresas con Equidad laboral México**

<b>TIPO DE ORGANIZACIONES</b>	<b>NÚMERO</b>
Empresas Públicas	227
Empresas Privadas	270
Sociedad Civil	43

**Elaborado por:** Daniel Espín  
**Fuente:** Revista Zacateca 2011.

Dentro de estas Instituciones se ha beneficiado a trescientos treinta mil empleados, representando el 42% de las Instituciones Públicas, el 50% de empresas Privadas y el 8% de las sociedades civiles.

En el caso de Chile en la Presidencia de Michelle Bachelet uno de los objetivos, "Contribuir a eliminar la discriminación por sexo basadas en las relaciones laborales empresariales y en los servidores públicos", aplicando un plan de acción. El ejecutar la política, se ha logrado la participación de 53 empresas públicas y privadas, considerándose como

un modelo en Gestión de Recursos Humanos emitido con el nombre del “Código de Buenas Prácticas Laborales Sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado”. **(Cuadernillo de Chile: Internet)**

Las brechas de género en el ámbito laboral remunerado, han sido las más difíciles de erradicar, a pesar de la incorporación de mano de obra femenina calificada en la población económicamente activa, es así como se evidencia que las dinámicas internas de las empresas reproducen prácticas de discriminación y/o exclusión.

Una economía innovadora requiere del empleo de las capacidades de conjunto de los actores y por ende, de planes de acción y de incentivos novedosos para introducir mayores grados de igualdad en las empresas públicas y privadas.

Para el correcto desarrollo de la investigación planteada, se recurrirá a los cuerpos legales necesarios para enmarcar el principio de legalidad y congruencia: Así, se puede enunciar al **Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización**, Registro Oficial, suplemento N° 303, Martes 19 de Octubre del 2010; Título III Gobiernos Autónomos Descentralizados, Capítulo III Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipios.

## **Sección Segunda**

### **Del Concejo Municipales**

**Art. 56.- Concejo municipal.-** El concejo municipal es el órgano de legislación y fiscalización del gobierno autónomo descentralizado municipal. Estará integrado por el alcalde o alcaldesa, que lo presidirá con voto dirimente, y por los concejales o concejalas elegidos por votación popular, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia electoral. En la elección de los concejales o concejalas se observará la

proporcionalidad de la población urbana y rural prevista en la Constitución y la ley.

**Art. 57.- Atribuciones del concejo municipal.-** Al concejo municipal le corresponde:

a) El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones;

Además se tiene como base la Ordenanza N.- 400136 de 28 de noviembre de 2008, que establece las políticas tendientes a erradicar la violencia intrafamiliar y de género en el cantón Ambato.

**Art. 2** El Ilustre Municipio de Ambato, incorporará e implementará en su planificación lineamientos de equidad de género, procurando así la erradicación de todas las formas de violencia de género, intrafamiliar y sexual.

**Art.4.** Desarrollar programas de educación, información y comunicación para la promoción de la prevención y erradicación de violencia.

**Art.10.** La municipalidad coordinará con las diferentes Instituciones, organizaciones y la sociedad civil que trabaja en el tema, los mecanismos a través de los que se identifique toda situación de discriminación, para lo que se elaborarán planes y programas de prevención y erradicación de la violencia en el campo laboral, civil y penal.

## **6.6. FUNDAMENTACIÓN**

La presente investigación está basada en los artículos de la Constitución Política de la República del Ecuador que permitirá predecir y controlar los

fenómenos económicos, técnicos y legales que se presentan en la elaboración del Plan de Acción para que vaya encaminado a disminuir la discriminación de la mujer, a fin de que se cumplan los objetivos planteados. Además, en la ordenanza de 24 de noviembre de 2008, que establece las políticas tendientes a erradicar la violencia familiar y de género.

El trabajo investigativo se caracteriza por buscar el desarrollo de la población femenina y la constante evolución que forma parte de la empresa, permitiendo, a través de un internamiento en esta, determinar de modo directo todas sus potencialidades y debilidades, analizando los factores internos, externos y sus diferentes relaciones para establecer los orígenes de la discriminación laboral y sus posibles soluciones.

La Investigación se basa en el paradigma Crítico Propositivo, sustentado en el diseño del Plan de acción que promueva la disminución de la discriminación femenina en el ámbito laboral y tiene como objeto primordial conocer el entorno mismo de las empresas, con el propósito de establecer las falencias, errores, potencialidades, beneficios y oportunidades, además de consolidar y fortalecer la Equidad de Género mediante ordenanzas de carácter cantonal, para establecer un índice mayor de mujeres que ingresen al mundo laboral y por ende al desarrollo económico del sector.

Por lo tanto permitirá poner en práctica los conocimientos adquiridos y así determinar las alternativas más idóneas para dar soluciones efectivas al problema

#### ➤ **Definición de Discriminación**

**Cabanelas de Torres Guillermo(2003)**. Es el acto de separar o formar grupos de personas a partir de un criterio o criterios determinados. Si

se habla de seres humanos, por ejemplo, se puede discriminar entre criterios de edad, color de piel, nivel de estudios, conocimientos, riqueza, color de ojos, etc.

### ➤ **Equidad de Género**

Según **Enciclopedia Jurídica OMEBA (2009: Internet)** La equidad de género significa que mujeres y hombres, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

### ➤ **Plan de Acción**

**Shapiro Janeth (2009: p. 5-105)** Esta herramienta proporciona un modelo para llevar a cabo el proceso de planificación de acción de un tema específico con miras a una solución práctica de un problema detectado.

La planificación de acción es la que guía en el trabajo diario. Sin un marco estratégico no se llega al cumplimiento efectivo de los objetivos planteados. El plan de acción provee las herramientas para ayudar a realizar una planificación detallada y útil a través de un proceso que se podrá realizar en una organización o proyecto.

El plan de acción es el proceso que guía las actividades diarias de una organización o proyecto y determina sus necesidades, cuándo deben realizarse, quién debe hacerlas y qué recursos o aportaciones se necesitan. Corresponde al proceso de poner en práctica los objetivos estratégicos; por eso, también se llama planificación funcional.

**Elementos del Plan de Acción:**

- Una declaración de lo que se debe lograr (objetivo general).
- Una explicación detallada de los pasos a seguir para lograr este objetivo (objetivos específicos o metodología).
- Asignación de responsabilidades.
- Una aclaración de las aportaciones/recursos necesarios.

→ **Plan de producción**

La producción es aquello que muestra que las actividades se han realizado con éxito.

En el plan de acción se llamarán indicadores, y permitirán la evaluación continua bajo criterios de cumplimiento.

Las áreas resultantes del plan estratégico son los objetivos.

→ **Plan de recursos humanos**

Cuando se prepara un plan de acción, puede ser útil desarrollar un plan de recursos humanos. Esto es un resumen de lo que se va a necesitar en términos de recursos humanos para llevar a cabo las actividades. En este plan se debe incluir:

- Necesidades de personal ya tratadas, personal adicional o apoyo necesario.
- Necesidades de desarrollo de la capacidad para permitir al personal realizar sus actividades.

De nuevo, esto proporciona un resumen útil y ayudará a elaborar un marco temporal para las actividades planificadas. Queda claro que si se necesita desarrollar la capacidad o contratar a más personal antes de realizar una actividad, la organización se verá afectada.

### → **Duración**

Existen dos aspectos con respecto a la duración en la planificación de acción:

- Cuándo hacerlo.
- Cómo planificar el tiempo necesario para realizar las actividades

La planificación de acción es algo que se hace cuando sabe lo que quieres conseguir y necesita un plan para explicar detalladamente las actividades necesarias para lograrlo.

Normalmente no es una buena idea realizar una planificación de acción detallada para más de un año. Los cambios en contexto, estrategia o razonamientos deben necesitar cambios a largo plazo.

Cuando se planifica la duración necesaria, la clave normalmente es una secuenciación: hacer las cosas con un orden adecuado y asegurarse de que no se retrase por algo que debería haber hecho antes y que está retrasando todo el proceso.

### → **Obtención de recursos**

Los recursos que necesita para llevar a cabo un plan de acción incluyen:

- Gente.
- Tiempo.
- Espacio.
- Equipo.

Esto significa dinero. Lo presupuesto resumirá los recursos financieros que necesita para realizar el plan de acción. No se puede preparar un presupuesto hasta que no tenga un plan de acción.

En resumen, la planificación de acción es el proceso en el que se planifica lo que pasará en el proyecto u organización en un período determinado de tiempo e indicará los recursos que necesarios.

→ **Trabajo preliminar**

### **Revisión**

El trabajo preliminar de revisión que necesita realizarse antes del proceso de planificación de acción se centra específicamente en la eficiencia y la eficacia.

La eficiencia trata de los recursos financieros, humanos, temporales y materiales invertidos en las actividades.

La eficacia corresponde a lo que se dice que se va a hacer y lo que se ha planeado.

### **Reconocer los hechos**

Asimismo, es necesario que un equipo, departamento o proyecto hagan averiguaciones antes de realizar la planificación de acción.

### **Condiciones previas al diseño del plan**

Se debe elaborar una matriz metodológica matricial para lograr el resultado. Antes de planificar las actividades necesarias, el equipo decide si necesita información sobre:

- Instituciones de apoyo

- Instituciones Patrocinadoras.
- Áreas de Investigación
- Alcance
- Qué ha impedido anteriormente el desarrollo de planes similares.
- Cuánto cuestan, aproximadamente, los cursos de este tipo.

La pregunta a formular antes de la planificación de acción es: ¿Se Necesita información adicional para poder planificar?

### **Planificación de actividades paso por paso**

Las actividades son los pasos que se necesita tomar para obtener los resultados que contribuirán al éxito de los objetivos del proyecto.

Por lo tanto, el punto de inicio es lo que se quiere lograr (el resultado deseado) y esto se descompone en pasos necesarios para conseguir el resultado. Estos pasos necesitan disponerse en una secuencia lógica y alguien debe tomar la responsabilidad de asegurarse que se cumplan. Asimismo en el proyecto se necesita estar seguro de que posee los recursos y las facilidades que necesita hasta el final de su ejecución.

### **Evaluación**

Una vez diseñado y puesto en marcha el plan de acción se requerirá diseñar los instrumentos que permitan evaluar los resultados obtenidos en los períodos aplicados.

### **Indicadores**

No existe una definición oficial por parte de algún organismo nacionalo internacional, sólo algunas referencias que los describen como: Organización de las Naciones Unidas (ONU). Implementación e

integración coordinada para un desarrollo equitativo, Estados Unidos de América, 1999, p. 18. “Herramientas para clarificar y definir, de forma más precisa, objetivos e impactos, son medidas verificables de cambio o resultado diseñadas para contar con un estándar contra el cual evaluar, estimar o demostrar el progreso con respecto a metas establecidas, facilitan el reparto de insumos, produciendo productos y alcanzando objetivos”.

**Robert V. Horn, (1993: p147)** “Los indicadores sociales son estadísticas, serie estadística o cualquier forma de indicación que nos facilita estudiar dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos con respecto a determinados objetivos y metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto”.

#### ➤ **Política Pública**

Es el proceso orientado ideológicamente hacia la toma de decisiones para la consecución de los objetivos de un grupo. La ciencia política es una ciencia social que estudia dicha conducta de una forma académica utilizando técnicas de análisis político.

#### ➤ **Políticas Laborales**

La lucha contra el desempleo es una de las tareas políticas y sociales más urgentes. Para disminuir de forma sensible la tasa de paro no sólo hay que seguir reduciendo impuestos y gravámenes, sino también el exceso de regulación del mercado de trabajo. Empresarios y trabajadores necesitan más libertad y márgenes de estructuración en la legislación laboral, en la de los convenios colectivos y en la configuración de sus jornadas de trabajo. Ello requiere de mayor flexibilidad en la protección contra el despido y en los contratos de trabajo por tiempo limitado, pero también de un reforzamiento del nivel empresarial en la fijación de

salarios. También los sistemas de seguridad social se deben seguir reformando con el fin de prepararlos a tiempo para los desafíos del cambio demográfico. Una mayor eficiencia y competencia, el reforzamiento de la propia responsabilidad y más elementos de cobertura de capital son importantes principios para nuevas reformas.

## 6.7.METODOLOGÍA

La presente investigación propuesta se llevará a cabo según los lineamientos que se determinan en la matriz a continuación detallada.

**Tabla 31 Modelo Operativo de la Propuesta**

<b>Fase</b>	<b>Etapas</b>	<b>Meta</b>	<b>Actividad</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>
1. Diagnóstico sobre la discriminación laboral de género en el Cantón Ambato.	Conclusiones y Recomendaciones realizadas de la discriminación laboral de género	Formas de discriminación en el Cantón Ambato	Investigaciones previas y desarrollo de los marcos conceptuales. Aplicación de Cuestionarios. Análisis de Resultados. Interpretación de Datos	<b>Humanos</b> Investigador Grupos Sociales Tutora <b>Económicos</b> \$ 815	Del 5 al 20 de Junio 2011
2. Formulación del Plan de Acción	1. Introducción 2. Metodología Sensibilización de autoridades. Consulta a Instituciones Clave Análisis de Información Institucional	Diseñar el Plan de Acción en contra de la Discriminación de Género Femenino, que permita en el mediano plazo, disminuir los efectos de dicho problema social en la economía del Cantón Ambato.  Determinar si las acciones propuestas permiten alcanzar los	<b>Proceso de Formulación del Plan:</b> 1. Actividades de Sensibilización de autoridades. Reuniones Conferencia de Políticas Públicas Consultas Directas 2. Levantamiento de	<b>Humanos</b> Investigador Asociación de Mujeres Municipalistas Comisión de Igualdad y género Delegación Cantonal de Protección a la Mujer.	Diseño: del 25 de junio al 20 Julio de 2011  Tiempo de Ejecución: Enero de 2011 a

	Elaboración del Plan de Acción. Consulta de Validación. Ajustes y Lineamientos de Evaluación. Presentación.	objetivos.  Depurar las Acciones del Plan.	Información. Entrevistas 3. Diseño Metodológico y Operativo. Evaluación de la Información Obtenida 4. Elaboración del Plan de Acción Diseño de Objetivos Estratégicos Crear el Enfoque y los Principios Orientadores. Establecer los Mecanismos de Coordinación y Seguimiento. Proponer el sistema de Información para el seguimiento y la Evaluación Plantear las Acciones por Objetivo y su sustento. Establecer una matriz de acciones estratégicas para el cumplimiento de cada objetivo, con su cronograma y sus instituciones responsables.	Concejales  <b>Económicos</b> \$ 1980,00	Enero de 2016
3. Informe del Plan	Cierre del Plan con datos	Sustentar la Propuesta del Plan de	Establecer el Impacto		Del 21 de

de Acción	económicos, gráficos estadísticos e interpretaciones.	Acción mediante la socialización de datos y análisis económico que permitan medir la magnitud del problema que el plan desea solucionar.	Socioeconómico que genera el Desempleo causado por la discriminación de género Femenino. Introducción Consideraciones Generales Definiciones y Causas Procedimientos para medir el desempleo Tasa de desempleo Efectos del Desempleo Efectos Económicos Análisis e Interpretación Análisis de Brechas Ocupacionales Efectos Sociales	<b>Humanos</b> Investigador  <b>Económicos</b> \$ 580	julio al 30 de Agosto 2011.
4. Formulación de la Ordenanza	Redacción de los Considerandos. Legislación Nacional. Legislación Internacional.	Establecer los lineamientos estratégicos para diseñar la motivación de la Ordenanza.	Fundamentación de Hecho. Fundamentación de Derecho. Redacción del Articulado.	<b>Humanos</b> Investigador Grupos Sociales Tutora <b>Económicos</b> \$ 480	Del 31 de Agosto al 2 de octubre 2011

5. Aprobación de la Ordenanza	Presentación al Concejo Cantonal.	Análisis Formal del Concejo Cantonal en espera de la Aprobación. Evaluación. Aprobación	Envío del Plan de acción al Municipio de Ambato con los Respectivos Oficios Legales y Requisitos.	<b>Humanos</b> Investigador <b>Económicos</b> \$ 200	Después de la Defensa de la Tesis en la Universidad Técnica de Ambato.
5. Aplicación y Ejecución	Socialización y Vinculación con la Colectividad  Aplicar la Ordenanza	Dar a conocer a la sociedad del cantón Ambato, el Plan de acción, su alcance, beneficios y aplicaciones. Ejecutar el Plan y ponerlo en marcha.	Establecer vínculos estratégicos con las entidades vinculadas en el plan para que con sus medios de acceso publicitario gubernamental difunda el plan. Facilitar a cada institución vinculada una copia de la ordenanza con sus respectivos anexos para su cumplimiento.	<b>Humanos</b> Instituciones del Sector Público <b>Económicos</b> \$ 3000	Enero de 2012, una vez aprobada la ordenanza.
7. Evaluación	Inspecciones a la Empresa Pública y Privada del Cantón Ambato	Detectar el cumplimiento. Establecer debilidades. Retroalimentar. Capacitar a los Ejecutores	Salidas de Control Programadas de cumplimiento y evaluación. Aplicación de cuestionarios a muestras específicas. Detectar las falencias y establecer los medios para corregirla.	<b>Humanos</b> Comisión de Igualdad y género; Delegación Cantonal de Protección a la Mujer; Concejales <b>Económicos : \$2945</b>	Bimensual a partir de la puesta en marcha.

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Fuente:** Concejo Cantonal de Ambato.

## **6.8. ADMINISTRACIÓN**

La administración y ejecución del proyecto será realizada por todas las personas que se encuentran relacionadas con el diseño y análisis de las Políticas de Equidad de Género.

- Ab. Silvia Villacís, Concejala y Presidenta de la Comisión de Igualdad y Género del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato.
- Concejo Cantonal de Ambato.
- Lcda. Aracelly Calderón, Concejala y Miembra de la Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador.

Las personas indicadas son responsables del control y ejecución de las Políticas de Equidad de Género de acuerdo a lo determinado.

En la práctica es muy difícil que se cumpla el ciento por ciento de lo planificado, por lo tanto y de acuerdo a las circunstancias, las Políticas pueden ser factibles de modificaciones, para responder a las variaciones que pueden producirse durante la ejecución.

Cualquier modificación o cambio tendrán que ser autorizadas por el Concejo Cantonal.

## **6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN**

Es necesario evaluar periódicamente las acciones tomadas con el fin de solucionar los problemas que se generan en el cantón, por lo que propone la siguiente matriz de evaluación para el respectivo seguimiento de lo propuesto en la presente investigación:

## PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

**Tabla 32 Previsión de Evaluación**

<b>Interesados</b>	<b>Por qué?</b>	<b>Para qué</b>	<b>Qué?</b>	<b>Quién?</b>	<b>Cuándo?</b>	<b>Cómo?</b>	<b>Con qué?</b>
Investigador- Concejales	Porque a través de ellos se puede poner en práctica la aplicación del presente plan vía ordenanza de ejecución.	Obtener la aprobación de la aplicación del Plan	El Plan de Acción	Los Concejales	Antes de la Ejecución	Verificando que los procedimientos se enmarquen a lo que rige la ley.	Grupo de Trabajo
Investigador- Grupos Activistas	Ya que ellos son los ejecutores del plan.	Para contar con el presupuesto necesario y el impulso de aplicación eficiente	El Plan de Acción	Grupos Activistas en Contra de la Discriminación	Antes de la Ejecución	Comprobando la existencia de reglamentos internos valorando el nivel de aplicación de los mismos.	Grupo de Trabajo

Investigador- Ministerios	Porque son los llamados a ejercer su presión económica, política, social, y profesional en cada ámbito de acción.	Determinar las vías concretas de ejecución aplicación y difusión	El Plan de Acción	Delegados de cada Institución	Durante la aplicación del Plan	Evaluando la propuesta bajo los indicadores específicos y resultados	Encuestas
Mujeres Discriminadas	Ya que las mujeres son las directas beneficiarias del plan de acción propuesto por el investigador.	Disminuir la Discriminación Laboral al género femenino y dinamizar la economía del cantón Ambato.	Los resultados alcanzados	Asociación de Mujeres Municipalistas y Comisión de Igualdad y Género	Semestralmente	Analizando Resultados	Informes periódicos

**Elaborado por:** Daniel Espín.

## **INFORME FINAL DE LA PROPUESTA**

### **Formulación del Plan de Acción**

#### **INTRODUCCIÓN**

El Plan de Acción 2012-2016 de la Política de Igualdad y Equidad de Género constituye una propuesta para ejecutar, a través de la identificación de acciones estratégicas, los objetivos propuestos en la Constitución para los próximos cinco años.

Este Plan se enmarca en el contexto de las diferentes convenciones internacionales y compromisos políticos, que ha suscrito el país en materia de igualdad y equidad de género, primordialmente: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir y Sancionar la Violencia Contra la Mujer (Belem Do Para) y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).

El Plan de Acción 2012-2016, se concibe como un instrumento que orientará el quehacer de las instituciones del Estado a favor de la igualdad y equidad de género.

Constituye un instrumento de planificación donde se precisan acciones estratégicas, tiempos e instituciones responsables de su cumplimiento. La mayor parte de las acciones fueron avaladas en diversas consultas con representantes de instituciones y grupos de la sociedad civil.

Para seleccionar las acciones incluidas en el Plan, se realizó un análisis de su viabilidad política, técnica y financiera, así como de su potencial para aportar en la reducción de brechas estructurales de género, en función de cada uno de los cinco objetivos estratégicos del plan.

1. Cuido como responsabilidad social.
2. Trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos.
3. Educación y salud de calidad en favor de la igualdad.
4. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.
5. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria.

El investigador plantea por lo tanto el presente Plan de Acción, bajo su responsabilidad, propuesta que será evaluada por el señor alcalde y los concejales para ser elevado a ordenanza municipal.

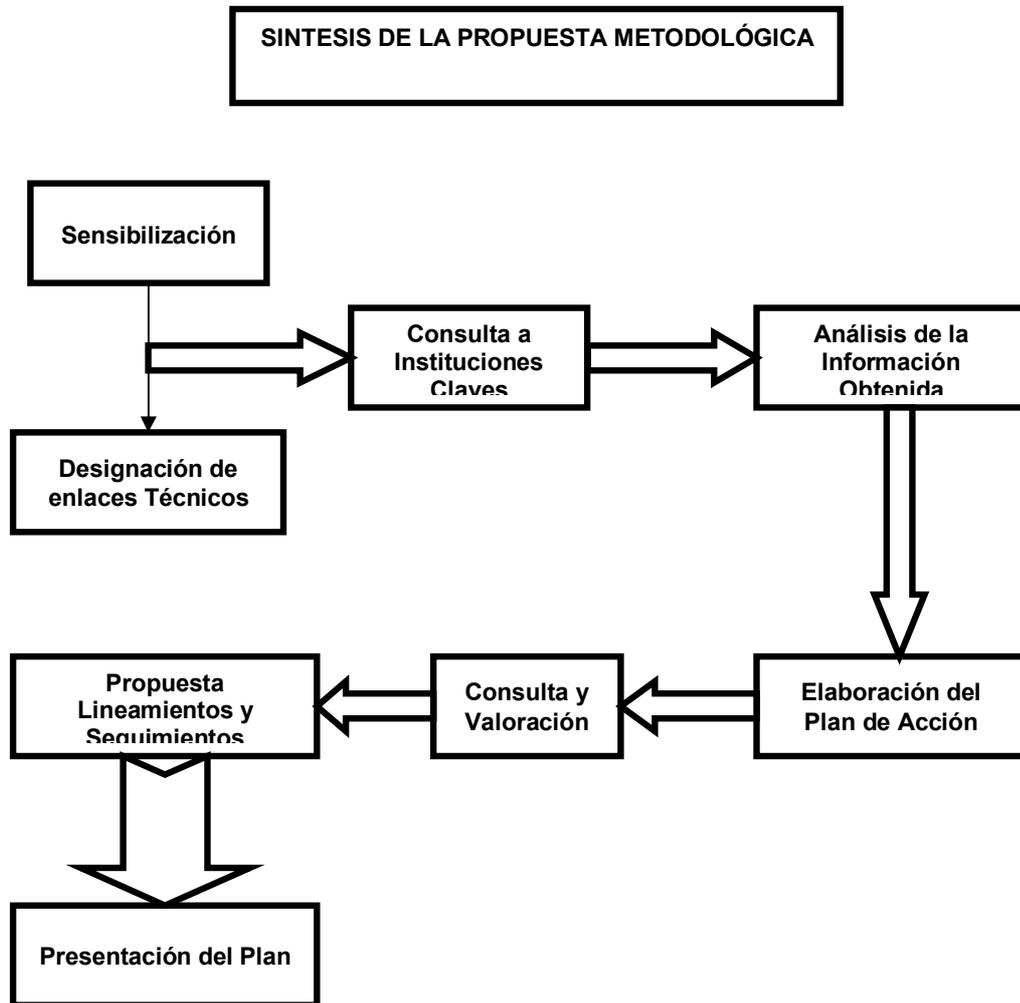
## **PROCESO DE FORMULACIÓN DEL PLAN Y SU METODOLOGÍA**

### **METODOLOGÍA**

El diseño metodológico y operativo para la formulación del Plan contempló siete pasos:

- i. Sensibilización de autoridades políticas
- ii. Consulta a instituciones clave
- iii. Análisis de información institucional
- iv. Elaboración de plan de acción preliminar
- v. Consulta de validación,
- vi. Ajuste plan preliminar y elaboración de lineamientos para el seguimiento y
- vii. Presentación del plan.

## METODOLOGÍA DEL PLAN DE ACCIÓN



**Gráfico 29 Metodología del Plan de Acción**

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** ONU – HABITAT; Manual por un mejor futuro urbano.

## PROCESO DE FORMULACIÓN

El primer paso consistió en la realización de actividades, con el objetivo de sensibilizar a las autoridades políticas de los organismos del Estado que funcionan y direccionan sus acciones en coordinación a la propuesta

presentada, Asociación de Mujeres Municipalistas, Comisión de Igualdad y Género, Delegación cantonal de Protección a la Mujer.

Específicamente se desarrollaron tres tipos de actividades:

- i. Reuniones
- ii. Una conferencia orientada a políticas públicas y
- iii. Consultas directas

El segundo paso de la metodología, consistió en el levantamiento de la información.

En el proceso se operó con entrevistas a las diferentes representantes de cada sector, se estableció contacto con cada enlace técnico de las instituciones seleccionadas, con el objetivo de recoger la información necesaria para la elaboración del plan preliminar.

En este proceso se tomaron aspectos de desarrollo que promueven dichos organismos mediante las acciones estratégicas o sus subcomponentes, que fueron de soporte para la presente propuesta según el grado en que podían contribuir al cumplimiento de los objetivos planteados. Se incluyó además acciones que estaban realizando, y que no habían sido contempladas en el Plan.

El tercer paso del diseño metodológico y operativo consistió en sistematizar y evaluar la información recibida, con el fin de:

- Determinar si el conjunto de acciones identificadas permitan avanzar de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos.
- Identificar las complementariedades, las sinergias posibles, los vacíos existentes.
- Determinar la viabilidad política y técnica de las acciones.

- Identificar las acciones adicionales que sería necesario impulsar para el logro de los objetivos del Plan de Acción y su viabilidad, de acuerdo con los criterios definidos en la estrategia metodológica.

La elaboración del Plan de Acción preliminar constituyó el cuarto paso metodológico.

Con base en los resultados del análisis, se preparó una primera versión del Plan de Acción, y la información recopilada desde las instituciones. Este Plan incluyó la lista de acciones consideradas estratégicas, según los énfasis y criterios definidos, para avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos de la Plan en el primer quinquenio.

Su selección también se orientó en función de los lineamientos de acción establecidos, para cada objetivo estratégico. De manera que para lograr el cumplimiento cabal de los objetivos y sus correspondientes lineamientos de acción, será necesario complementar estas acciones con nuevas acciones estratégicas en el segundo quinquenio.

El quinto paso en el desarrollo metodológico del Plan incluyó la realización de consultas de validación. Los objetivos de la consulta fueron:

- Confirmar la pertinencia y prioridad de las acciones estratégicas.
- Divulgar y promover la ejecución y/o el apoyo a la ejecución de las acciones contenidas en el Plan.
- Identificar elementos para mejorar el diseño y las posibilidades de éxito del Plan de Acción.

El proceso de consulta contempló un conjunto de entrevistas, definidas en coordinación con los organismos mencionados, estuvieron orientados a presentar el Plan de Acción preliminar con misión y jurisdicción cantonal pero con visión nacional. Entre las personas participantes en estas consultas, se incluyeron autoridades institucionales, mujeres

deorganizaciones o grupos y representantes de organizaciones de la sociedad civil en general.

La elaboración del Plan de Acción definitivo constituyó el sexto paso metodológico. A partir de la sistematización y análisis de los resultados de las entrevistas realizadas, se identificaron aquellas áreas del plan preliminar necesarias de ajustar, con el fin de integrar nuevas propuestas, dimensiones más realistas, acciones con mayores niveles de apoyo y, en general, precisiones mayores en torno al alcance de las acciones. Una característica general de las consultas fue el amplio respaldo a la metodología utilizada y a las acciones contempladas en la propuesta preliminar. La mayor parte de las observaciones recibidas apuntaron a mejorar la precisión de las acciones, o bien a completar su justificación.

Además, las personas participantes suministraron valiosas contribuciones y sugerencias acerca del seguimiento a la ejecución del Plan. Hasta llegar al VII paso que es la presentación de este plan.

## **PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN**

### **Objetivos**

El Plan de Acción se organiza en función de 5 objetivos estratégicos:

**Tabla 33 Objetivos Estratégicos**

<b>Eje</b>	<b>Objetivos Estratégicos</b>
Cuido como responsabilidad social	Que en el 2016 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños para desempeñarse

	<p>en un trabajo remunerado, cuente con al menos una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.</p>
<p>Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos</p>	<p>Que en el 2016 el país haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo en el país.</p>
<p>Educación y salud de calidad en favor de la igualdad</p>	<p>Que en el 2016 la totalidad de niños, niñas y adolescentes haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>Protección efectiva de los derechos</p>	<p>Que en el 2016 se hayan</p>

de las mujeres y frente a todas las formas de violencia.	fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.
Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria	Que en el 2016 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Resultado de la Investigación de Campo.

Cada uno de estos objetivos estratégicos tiene su propia importancia, pero existe una estrecha relación entre ellos. Así, el avance en:

- a. Cuido como responsabilidad social
- b. Educación y salud de calidad a favor de la igualdad.
- c. Protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, es condición fundamental para el avance en los objetivos posteriores.
- d. Fortalecimiento de la participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria.
- e. Trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos.

Además, se considera que el fortalecimiento institucional es una condición necesaria para el desarrollo y avance de todos los demás.

Las relaciones entre objetivos estratégicos, se presentan en el siguiente diagrama.

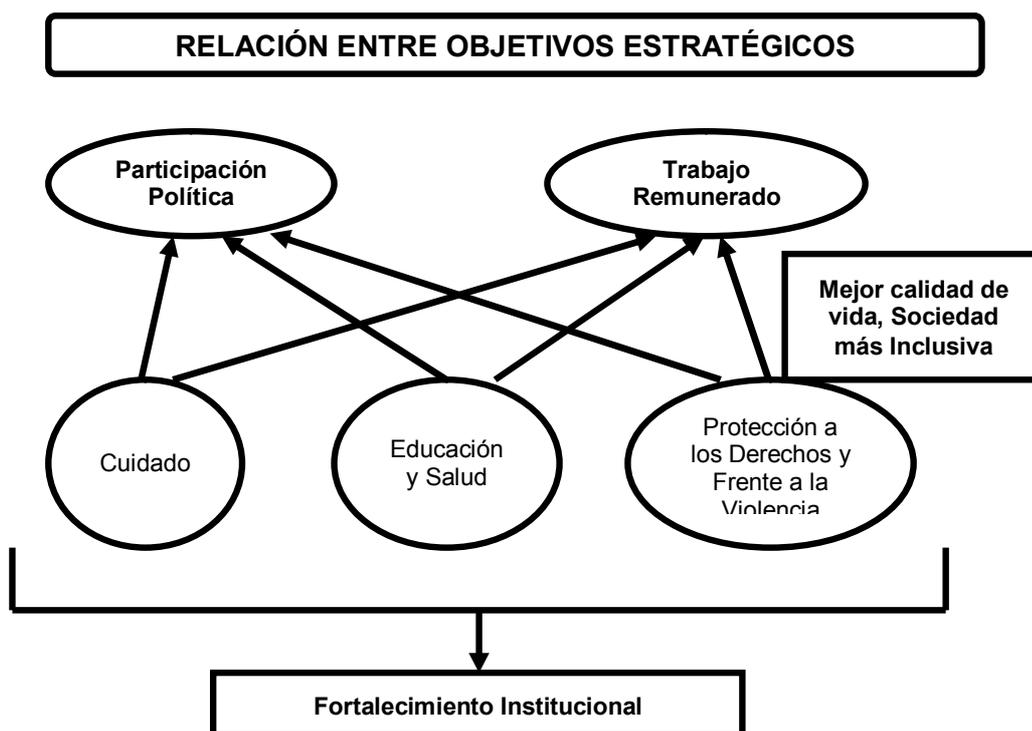


Gráfico 30 Relación entre Objetivos Estratégicos

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: ONU – HABITAT; Manual por un mejor futuro urbano.

## ENFOQUES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

Este Plan de Acción integra una concepción universalista de promoción y protección de los derechos humanos, promoción del desarrollo humano e igualdad de género.

**Enfoque de derechos:** reconoce que todas las personas, independientemente de su género, edad, cultura, nacionalidad o cualquier

otra condición, son titulares de toda lagama de derechos inherentes a su condición humana. También plantea que el Estado y lasociedad en general, deben garantizar los espacios, las oportunidades y las condiciones necesarias para que todas las personas desarrollen sus potencialidades y hagan uso plenode sus derechos ciudadanos.

Los derechos son atributos de las personas, por el mero hecho de serlo. Por tanto, no hayque diferenciar entre los derechos de mujeres y hombres. Sin embargo, la especificidadde algunas violaciones de los derechos humanos que sufren las mujeres es la que definela necesidad de conferir un carácter específico al reconocimiento y, sobre todo, a laprotección de sus derechos.

**Enfoque del desarrollo humano sostenible:** el desarrollo se concibe como “un proceso continuo e integral que reúne componentes y dimensiones del desarrollo de las sociedades y de las personas, en los que resulta central la generación de capacidades y oportunidades de, por y para estas personas, con las que la equidad se acreciente para las actuales y futuras generaciones”. El desarrollo humano sostenible con igualdad de género promueve:

- La igualdad de derechos entre mujeres y hombres, reconociendo y respetando la diversidad de su condición humana.
- La consideración de las mujeres como agentes y beneficiarias del desarrollo.
- La ampliación de las oportunidades para mujeres y hombres, generando igualdad de condiciones para que ambos accedan a las oportunidades.

**Enfoque de igualdad de género:** parte de las diferencias biológicas entre mujeresy hombres, pero reconoce que cada cultura le asigna una valoración distinta a esasdiferencias. El género refiere a este conjunto de

características y normas sociales, económicas, políticas, culturales y psicológicas asignadas de manera diferenciada a cada sexo, es una construcción sociocultural que varía a través de la historia y las culturas. Las diferencias de género por sí mismas no generan las desigualdades, éstas se producen cuando un grupo social le asigna un valor a esas diferencias. Las mujeres y los hombres pueden y deben aprender a relacionarse entre sí de una manera diferente, construyendo relaciones de igualdad, que respeten la diversidad y los derechos humanos.

El enfoque de género implica la revisión de las políticas públicas, que no son neutras en cuestiones de género. Es necesario revisar todo el instrumental técnico, conceptual y político desde el cual se conciben y diseñan las estrategias de intervención pública por parte del Estado.

## **PRINCIPIOS ORIENTADORES**

El presente Plan se fundamenta en los siguientes principios orientadores.

- **Carácter estratégico e inclusivo**, en función de los retos actuales del país para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Carácter acumulativo y de largo plazo**, tomando como punto de partida los logros y desafíos acumulados por el país en materia de igualdad y equidad.
- **Ganancias compartidas**, a partir de aspiraciones, alianzas y responsabilidades compartidas entre los diferentes poderes del Estado y actores sociales.
- **Respeto a los derechos**, a partir de los enfoques de derechos humanos, igualdad de género y desarrollo humano para los cuales el respeto a la condición humana de las personas y su trato igualitario es un principio fundamental.
- **No discriminación** contra las mujeres por cualquier causa asociada a su condición de género.

- **Universalidad** dado que incluye a todas las mujeres en sus diferentes condiciones y situaciones.
- **Reconocimiento de la diversidad** y las características particulares que asume la discriminación en distintos grupos de mujeres.
- **Exigibilidad**, apuntando a la creación de condiciones materiales, sociales y culturales que permitan la exigibilidad de los derechos de las mujeres y evite la discriminación por resultados.
- **Articuladora**, en tanto política de Estado convoca a sectores públicos, privados y de sociedad civil diversos, tanto en el diseño, como en la ejecución, evaluación y vigilancia y rendición de cuentas
- **Participativa**, desde su diseño hasta su rendición de cuentas, como un mecanismo fundamental para garantizar su desarrollo pleno y exitoso.

### **ESTRUCTURA DEL PLAN**

El plan está compuesto por una matriz detallada de las acciones propuestas para cada objetivo. La primera columna de la matriz corresponde a las acciones propuestas. Además, para cada una de las acciones se presenta un cronograma estimado, la institución responsable y las instituciones participantes.

La mayor parte de las acciones del Plan fueron propuestas por el investigador en conjunto con las personas mencionadas anteriormente representantes de grupos sociales representativos. Sin embargo, los cronogramas presentados son estimaciones, que se hacen en función de lo planteado en los grupos de consulta y el análisis de las posibilidades de ejecución de las instituciones.

Para la definición de las acciones, se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- El alto potencial transformador de la acción para modificar los factores estructurales que provocan las desigualdades de género.
- La viabilidad política y técnica de la acción.
- El sustento de la acción en el desarrollo institucional actual y en las consultas realizadas.

Desde este punto de vista, no es tan importante la cantidad de acciones por objetivo, sino el impacto de alto valor estratégico en el corto, mediano o largo plazo, de manera que las acciones seleccionadas tiendan a erradicar estereotipos y brechas de género o ampliar los derechos, las oportunidades y las capacidades de desarrollo de las mujeres.

### **Mecanismos de coordinación y seguimiento**

Para constatar los avances en el cumplimiento del Plan de Acción es necesaria la precisión de indicadores, así como también de mecanismos e instrumentos de seguimiento y monitoreo. Así también, una de las condiciones fundamentales para garantizar la sostenibilidad del presente Plan de Acción, es su institucionalización.

Esto implica que la ejecución de la política sea asumida por las instituciones competentes, que la incorporen en sus planes anuales operativos y presupuestos.

Para garantizar lo anterior, se deberá emitir un Decreto Ejecutivo, que contiene lineamientos generales para la incorporación del Plan de Acción en los planes y presupuestos de instituciones del Poder Ejecutivo, así como los lineamientos para el funcionamiento de las instancias de coordinación política y técnica.

También se trabajará para la incorporación Plan Cantonal en el ámbito Nacional como instrumento central de planificación de las administraciones de gobierno.

## **COORDINACIÓN**

### **A. Coordinación política**

La conducción política del Plan requiere del funcionamiento de una instancia de alto nivel. Por lo que se cuenta con el apoyo de un Grupo de Soporte Político, (Concejales). A través de su agrupación de la Comisión de Igualdad de Género del Municipio de Ambato.

Esta instancia se constituirá en una estructura permanente de seguimiento, apoyo e incidencia política para el avance en el cumplimiento de los objetivos del Plan.

### **B. Coordinación técnica**

La coordinación técnica interinstitucional del Presente Plan es responsabilidad de la Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador, que deberá facilitar condiciones para una efectiva coordinación entre instituciones y sectores para el cumplimiento de sus objetivos. La coordinación interinstitucional incluye varios niveles. En primer lugar con aquellas instituciones que integran el sector social del gobierno. Agrupaciones como Asociación de Mujeres Municipalistas, Comisión de Igualdad de Género, Departamento de Género del Gobierno Provincial.

Otro nivel de coordinación es con instituciones autónomas y descentralizadas que no forman parte del Sector Social, pero que tienen responsabilidades claramente definidas en la ejecución del Plan. De igual manera, es necesario contemplar la coordinación con

municipalidades, incluyendo en primerainstancia aquellas que cuentan con oficinas de género o mujer.

Entre las funciones de coordinación técnica, cabe destacar:

1. Diseño y puesta en marcha del sistema de información y evaluación del Plan de Acción, que comprende la elaboración y difusión de informes anuales y balances bianuales en función de indicadores de proceso y resultado.
2. Acompañamiento y asesoría técnica a las instituciones para la ejecución de las acciones del Plan.
3. Vinculación del Plan de Acción con los mecanismos institucionales de planificación, programación, presupuesto y gestión política.
4. Gestión operativa de las instancias de coordinación política y técnica:
  - Convocatoria
  - Agendas
  - Acuerdos
  - Seguimiento

5. Difusión de información relacionada con el avance del Plan a las diferentes instancias de coordinación y a la comunidad nacional en general.
6. Diseño y ejecución de una estrategia de asociaciones de apoyo para la ejecución y seguimiento Plan, con instituciones estatales, sector privado y organizaciones de la sociedad civil.

### **SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN**

La Comisión de Igualdad de Género del Municipio de Ambato como entidad coordinadora del Plan de Acción establecerá un sistema de información y evaluación. Este sistema dará cuenta, al mismo tiempo, de la gestión y del cumplimiento sustantivo de los objetivos del Plan y se organizará entorno a seis módulos, correspondientes a cada uno de los objetivos de la política.

De manera permanente, el sistema de información del Plan brindará y recibirá información relacionada con el cumplimiento de los objetivos, así como también deberá medir sus indicadores a una permanente retroalimentación de las instituciones, organizaciones y ciudadanía en general. En otras palabras, el sistema de información se constituye en un “observatorio” permanente de avances, retrocesos, dificultades y logros.

Este sistema contará con indicadores para el seguimiento y la evaluación de los objetivos. Los indicadores serán de dos tipos: indicadores de resultado e indicadores de proceso.

Los indicadores de resultado se definen en función de las metas del período que cubre el Plan.

Los indicadores de proceso aluden al conjunto de procesos de trabajo necesarios para el cumplimiento de cada objetivo y lineamiento, ambos

requieren partir de líneas bases relativas a las situación social que se quiere transformar. Para cada uno de los objetivos del Plan, se formularán indicadores de resultado, mientras que los indicadores de proceso se definirán en función de cada una de las acciones estratégicas contenidas en el Plan de Acción.

El sistema de información y evaluación comprende:

**1. Informes anuales de las instituciones:** Las instituciones con responsabilidades en la ejecución de las acciones estratégicas del Plan presentarán un informe anual acerca del avance del cumplimiento de dichas acciones, a partir del indicador de proceso definido para cada acción.

**2. Informe anual consolidado:** La Asociación de Mujeres Municipalistas elaborará un informe consolidado anual a partir de los informes entregados por las instituciones, que dará cuenta de los avances y rezagos en el cumplimiento del Plan, que servirá de insumo a la Comisión de igualdad de género para la toma de decisiones.

**3. Balances bianuales del cumplimiento de la PIEG:** Estos balances se elaboran a partir de los indicadores de resultado o impacto definidos para cada objetivo estratégico. En esta medida, brindan una visión o balance general de los logros y limitaciones en el cierre de brechas de género.

**4. Foros nacionales para balance de mitad y final de periodo:** Se realizará una convocatoria a un foro nacional con participación de las unidades de género, Oficinas Municipales de la Mujer, entes contralores, organizaciones de la sociedad civil, la Comisaría de la Mujer y la familia, las Universidades Estatales y el sector empresarial y cooperativo del país.

#### **ACCIONES POR OBJETIVO**

## **I. Objetivo relativo al cuidado como responsabilidad social**

Que en el 2016 toda mujer que requiera de servicios de cuidado de niñas y niños paradesempeñarse en un trabajo remunerado, cuente con, al menos, una alternativa de cuidado pública, privada o mixta, de calidad, dando así pasos concretos hacia la responsabilidad social en el cuidado y la valoración del trabajo doméstico.

### **Sustento:**

- La creciente incorporación femenina al mercado laboral ha provocado que, cada vez más, las mujeres y sus familias se enfrenten a la necesidad de hacer arreglos familiares, para poder cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales.
- Los roles de género asignados tradicionalmente a las mujeres provocan desigualdad en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas, que se traduce en una doble o triple jornada para ellas, ya que además de trabajar fuera del hogar, la gran mayoría se encarga de la crianza de hijas e hijos y otros dependientes, así como de los trabajos domésticos, lo cual afecta su salud y reduce sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo remunerado.
- La falta de alternativas para el cuidado de niñas y niños constituye una de las barreras para el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral que, de no atenderse, afecta directamente su autonomía económica, así como la productividad y competitividad del país.
- El ingreso masivo de mujeres al mercado laboral sin el apoyo de servicios de cuidado y sin corresponsabilidad de los hombres, aumenta las condiciones de vulnerabilidad de niñas y niños, así

como la demanda de trabajo no remunerado hacia otras mujeres y personas adultas mayores.

- Las tensiones crecientes entre trabajo remunerado y no remunerado, o entre vida familiar y laboral, colocan en un lugar prioritario de la agenda pública el tema de un mayor y mejor reparto de las tareas de cuidado y el trabajo doméstico.
- La promoción de la responsabilidad social del cuidado permitirá que la sociedad en el cantón Ambato incorpore elementos para la construcción de una nueva masculinidad.
- Posicionar el cuidado como responsabilidad social en la agenda pública contribuirá a dar mayor visibilidad y valor social al trabajo doméstico y, por lo tanto, a las mujeres que trabajan de manera no remunerada en el hogar.
- La incorporación de niñas y niños en centros de cuidado es una oportunidad para influir en los procesos de socialización temprana a favor de la igualdad de género, oportunidad que en la sociedad actual tiende a reducirse en etapas posteriores del proceso educativo.

(Ver Anexo 09)

## **II Objetivo relativo al trabajo remunerado de calidad y la generación de ingresos.**

Que en el 2016 el cantón Ambato haya removido los principales factores que provocan brechas de ingreso entre mujeres y hombres; desempleo y subempleo femenino, en un marco de mejoramiento general del empleo y se extienda esta política a Nivel Nacional.

### **Sustento:**

- El incremento de la participación femenina en el mercado laboral no siempre ha significado mejores condiciones de trabajo para ellas, que se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo que los hombres.
- La subutilización del trabajo femenino atenta contra la productividad en el cantón Ambato y a Nivel Nacional y tiene implicaciones directas en la autonomía económica y la calidad de vida de las mujeres.
- Un importante número de mujeres se inserta en el mercado laboral en jornadas parciales o de medio tiempo no reconocidas formalmente. Esta situación implica un irrespeto a los derechos laborales y previsionales de las mujeres e incrementa la desigualdad.
- La precaria inserción laboral de las mujeres también se refleja en su mayor presencia dentro de la categoría de “trabajadores por cuenta propia a pequeña escala e informal”, una situación que, de no atenderse, contribuye a aumentar los índices de pobreza.

- La oferta de servicios de las instituciones estatales (capacitación, crédito y acceso a mercados), dirigidos a apoyar a mujeres jefas de hogar pobres o microempresarias, ha operado de manera desarticulada y no siempre responde a sus necesidades y demandas. Esto reduce significativamente las posibilidades de éxito de las iniciativas para el mejoramiento de los ingresos y calidad de vida de las mujeres.
- El avance en la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo ha modificado el rol de proveedor asignado tradicionalmente al hombre, dado que en un número creciente de hogares tanto la mujer como el hombre aportan a la conformación del ingreso familiar y, por tanto, a una mejoría en sus condiciones de vida.
- Las brechas de ingreso entre hombres y mujeres están asociadas a dinámicas discriminatorias del mercado de trabajo, cuya persistencia puede ocasionar el empobrecimiento de las mujeres y su expulsión del mercado laboral.
- El mercado de trabajo restringe las posibilidades de la mujer sus posibilidades de participación en ocupaciones consideradas “típicamente masculinas”, mejor pagadas y con mayor reconocimiento social. Adicionalmente, las mujeres tienen serias dificultades para ocupar puestos de dirección y de mando. La falta de atención a este fenómeno afecta el derecho y las oportunidades de desarrollo profesional y personal de las mujeres y las posibilidades de mejorar la productividad.

(Ver Anexo 10)

### **III. Objetivo relativo a una educación y salud de calidad en favor de la igualdad**

Que en el 2016 la totalidad de niñas, niños y adolescentes a partir de edades tempranas, haya sido cubierta por acciones formativas deliberadas, dirigidas a remover estereotipos de género en los patrones de crianza, en la sexualidad y la salud sexual y reproductiva, que obstaculizan la igualdad entre mujeres y hombres.

#### **Sustento**

- La persistencia de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación en los procesos de socialización y educación, constituyen la base de los mecanismos que reproducen la desigualdad y la violencia contra las mujeres. No tomar acciones para erradicar estos estereotipos y prácticas limita las oportunidades y capacidades de desarrollo de mujeres y hombres, contribuye a la segregación laboral (horizontal y vertical) y a las brechas de ingreso entre géneros; es violatorio de los derechos humanos de mujeres y hombres y limita sus capacidades para exigir sus derechos.
- La ausencia de información y programas regulares de educación para la sexualidad en el país, limita la autonomía de las mujeres y los hombres para decidir sobre su propio cuerpo, sexualidad y reproducción, así como tener acceso a una salud integral. No incorporar programas permanentes de educación sexual implica: irrespetar los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y los hombres, restringir sus posibilidades de exigir servicios de salud sexual y reproductiva de calidad; limitar la capacidad de prevenir y reducir los riesgos e incrementar la vulnerabilidad ante situaciones

como el embarazo adolescente no deseado, la paternidad irresponsable y las infecciones de transmisión sexual.

(Ver Anexo 11)

#### **IV. Objetivo relativo a la protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia**

Que en el 2016 se haya fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el cantón, que les permitan a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia.

##### **Sustento:**

- Aunque el Ecuador como Estado ha tenido avances significativos en el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres, en el cantón Ambato prevalece la resistencia social y los patrones sociales y culturales que obstaculizan la aplicación práctica de la legislación y las normas que garantizan esos derechos.
- Las mujeres tienen un acceso limitado a asesoría jurídica y representación legal en los procesos judiciales para la instrucción y defensa de sus derechos, situación que se agrava aún más en el caso de mujeres en condiciones de discriminación extrema (indígenas, con discapacidad, adultas mayores y mujeres pobres). Este desconocimiento de los derechos y de cómo ejercerlos también favorece la discriminación por resultados.

- La legislación y normativa en materia electoral, aprobada para favorecer los derechos políticos de las mujeres en condiciones de igualdad, no ha sido plenamente acatada por los partidos políticos.
- La violencia contra las mujeres persiste como un serio problema, que se hace cada vez más complejo y se manifiesta en diferentes ámbitos sociales e institucionales.
- Más allá de la violencia intrafamiliar en el cantón Ambato, no existe un reconocimiento generalizado de otras formas de violencia contra las mujeres y sus implicaciones, tales como el acoso sexual, la trata de personas, la explotación sexual, la violencia patrimonial y la violencia psicológica.
- En la práctica opera una desarticulación entre las instancias de administración de justicia, las instituciones públicas y las organizaciones sociales encargadas de atender a las víctimas de violencia y velar por el cumplimiento efectivo de sus derechos.
- Los esfuerzos de los últimos años han generado una capacidad de denuncia por parte de las mujeres víctimas que, en la actualidad, ha rebasado la capacidad de respuesta del Estado.
- El país requiere un sistema de seguimiento y evaluación interdisciplinario de las mujeres afectadas por violencia y de los resultados de las medidas de protección y cautelares, así como de un sistema de control de riesgo que aumente la calidad y eficacia de las acciones de atención a las mujeres víctimas de violencia y vulneración de derechos.

(Ver Anexo 12)

## **V. Objetivo relativo al fortalecimiento de la participación política de las mujeres y al logro de una democracia paritaria**

Que en el 2016 el país cuente con una participación política paritaria en todos los espacios de toma de decisión en el Estado, instituciones e instancias gubernamentales y municipales.

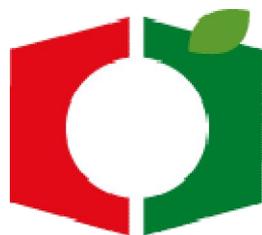
### **Sustento:**

- La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal de los derechos humanos.
- Las diferentes formas de participación política de las mujeres, tanto en el ámbito local como nacional, han sido cruciales para el éxito de políticas a favor de la igualdad.
- El Estado no ha generado mecanismos eficientes y eficaces que permitan una verdadera rendición de cuentas ante la ciudadanía.
- No obstante los avances obtenidos con la legislación constitucional 2008 introdujo el sistema paritario, obligando a los partidos políticos, instituciones y organismos públicos a incluir mujeres en sus órganos internos y en las nóminas de candidaturas a cargos de elección popular.
- Alcanzar igualdad de condiciones y de participación en la toma de decisiones coadyuva al fortalecimiento de la democracia y a su vez favorece el avance hacia la igualdad y equidad de género.

- La ciudadanía activa de las mujeres, su liderazgo y organización, así como la participación en la toma de decisiones que afectan a la sociedad en su conjunto, forman parte de las garantías que un estado de derecho debe proporcionar, de acuerdo con compromisos nacionales e internacionales asumidos.
- Persisten barreras culturales que discriminan a las mujeres y que limitan o impiden el ejercicio pleno de sus derechos políticos.
- El contar con representación paritaria mejora la calidad de la representación política y de la democracia.
- El aumento de mujeres en cargos públicos, específicamente en cargos de elección popular, y en posiciones de toma de decisiones no siempre ha garantizado liderazgos de calidad a favor de los intereses y necesidades de las mujeres.

(Ver Anexo 13)

## Formulación de la Ordenanza



**REPÚBLICA DEL ECUADOR  
GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO  
MUNICIPALIDAD DE AMBATO  
SECRETARIA DE CONCEJO**



### **EL CONCEJO MUNICIPAL DE AMBATO**

#### **Considerando:**

Que la Constitución de la República en el Artículo 264, numeral 1, establece que es competencia de los gobiernos municipales el planificar el desarrollo cantonal y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, con el fin de regular el uso y la ocupación del suelo urbano y rural.

Que el inciso final del artículo 264 de la Carta Magna, establece que es ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas cantonales.

Que el código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, en el artículo 55 literal a), establece que entre las competencias exclusivas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, está el planificar, junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad, el desarrollo cantonal.

Que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, Artículo 110, publicada el 09 de junio de 1984. Son normas generales que regulan la organización, administración o prestación de los servicios públicos locales, el cumplimiento de las funciones generales o específicas de las

Municipalidades o establecen las limitaciones y modalidades de impuestos a la propiedad privada.

Que la Constitución del Ecuador en el Artículo 61 numeral 7 establece que las ecuatorianas y ecuatorianos gozan del derecho a desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Que la Carta Magna en su Artículo 331 Garantiza que el Estado proporcionará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Que el **Artículo 332**, del Mismo cuerpo legal establece que: Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Que el Código de Trabajo en su **Artículo 42**. Numeral 13, establece como obligaciones del empleador tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra, y en su numeral 14, Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres).

Que el Convenio 111 (1958) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve la no discriminación en el empleo y la ocupación, comprendiendo toda distinción, exclusión o preferencia basada en raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de oportunidades.

Que el Convenio 169 (1989) sobre pueblos indígenas y tribales aglomera un conjunto de principios y derechos que comprenden contratación, formación profesional, industrias rurales, seguridad social, educación.

Que según la Ordenanza N.- 400136 de 28 de noviembre de 2008, que establece las políticas tendientes a erradicar la violencia intrafamiliar y de género en el cantón Ambato, en su artículo 2 El Ilustre Municipio de Ambato, incorporará e implementará en su planificación lineamientos de equidad de género, procurando así la erradicación de todas las formas de violencia de género, intrafamiliar y sexual.

Que según la misma ordenanza en el Artículo 4. Permite al municipio desarrollar programas de educación, información y comunicación para la promoción de la prevención y erradicación de violencia y la discriminación.

Que según el **Artículo 10**, del mismo cuerpo legal, la municipalidad coordinará con las diferentes Instituciones, organizaciones y la sociedad civil que trabaja en el tema, los mecanismos a través de los que se identifique toda situación de discriminación, para lo que se elaborarán planes y programas de prevención y erradicación de la violencia en el campo laboral, civil y penal.

En uso de las atribuciones contempladas en el Artículo 264 de la Constitución del Ecuador, expide la:

**Ordenanza para promover la Equidad de Género mediante la aplicación de un Plan de Acción en el cantón Ambato.**

**Artículo 1.-** La presente ordenanza y su total aplicación se regirán a las siguientes políticas:

**1. Políticas de Equidad de Género**

### **a) Equidad de Género como impulso socioeconómico**

Actualmente, los retos que enfrenta nuestra sociedad son muy grandes, y para asumirlos, debe ser mayor nuestra responsabilidad y entrega al trabajo para posibilitar un ambiente seguro, de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos de la población ambateña y ecuatoriana, son requisitos para luchar contra la pobreza, el desempleo, la inequidad de género y el instrumento idóneo, para impulsar una economía sana y pujante.

Nuestro reto, como ciudadanos es contribuir a esta meta cantonal y nacional, desde una plataforma socioeconómica amplia que incluye promover un uso adecuado de los recursos económicos, financieros, humanos y de tiempo, generando oportunidades de desarrollo para promover un ambiente laboral equitativo que respeten y mejoren las condiciones de vida de la población.

### **b) Equidad de Género de Impulso Laboral**

El Estado tiene a su cargo la función de promover el derecho de igualdad de oportunidades. Para dicha labor, está a su cargo la creación de una política social, entendida como el conjunto de estrategias, lineamientos, programas y proyectos, lo cual demanda interacción con los tres niveles de gobierno, el sector privado y la sociedad civil.

El derecho de “igualdad ante la ley sin discriminación por raza, religión, opinión o idioma, donde el varón y la mujer tienen iguales oportunidades y responsabilidades” se debe lograr a través de políticas laborales equitativas.

A continuación, se planteará algunas recomendaciones que estarán centradas en dos aspectos, a saber, la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración. En dicho sentido, para obtener lo antes

mencionado, es necesario modificar los papeles tradicionales en la sociedad y adherir elementos como el fomento a la formación profesional y a la creación de centros de asistencia a la familia y a la infancia a razón de la maternidad, así también es indispensable la creación de centros de colocación y orientación laboral; la difusión de los derechos que son constitutivos para la flexibilidad de horarios en casos de maternidad. Por otra parte, la igualdad de remuneración adquiere una doble función en defensa de los varones y las mujeres, ya que pretende eliminar el abuso salarial contra las mujeres y la correcta competencia fundada en la capacidad; para ello, recomienda la utilización de métodos de evaluación objetiva para conocer el valor del trabajo que posteriormente pasará por diversos programas de capacitación.

**Artículo 2.** La aplicación de las Políticas de equidad de Género se basará en los siguientes Principios:

1. **Desarrollo Sostenible.-** Es el desarrollo basado en la búsqueda del mejoramiento sostenido y equitativo de la calidad de vida de los hogares, sin rebasar la capacidad de los ecosistemas, a manera de no comprometer la existencia de las futuras generaciones. Se promueve una cultura y una sociedad equitativa, solidaria, participativa y responsable.
2. **Equidad.-** Propicia el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de sus capacidades; tomando en cuenta las condiciones específicas de mujeres y hombres, proponiendo mecanismos para eliminar las desigualdades económicas, políticas, educativas y sociales.
3. **Coordinación Interinstitucional.-** La exitosa implementación de una política exige la coordinación estrecha entre los diferentes organismos, públicos y privados, nacionales y

extranjeros con intereses socioeconómicos, en beneficio de toda la sociedad ambateña y ecuatoriana.

4. **Gradualidad.-** La equidad de género, el mejoramiento de los niveles de vida y los recursos deben implementarse en forma activa y progresiva, para ir modificando normas o patrones existentes que necesitan transformarse en beneficio del desarrollo sustentable del país.
5. **Holístico.-** Promover una percepción integrada del ambiente natural y social a través de la articulación de las diversas disciplinas y experiencias educativas, concretándose en una unidad nacional, construida por todas las personas y asumida voluntariamente.
6. **Participación Ciudadana y Corresponsabilidad Social.-** Se debe propiciar la participación activa y directa de la población sin distinción de sexo, edad y condición social o étnica, incorporando al proceso de toma de decisiones sus necesidades y prioridades. Se debe propiciar la participación de la sociedad civil conformada por pobladores/as, organizaciones de mujeres, indígenas y campesinas, gobiernos locales, iniciativa privada, organizaciones académicas y científicas y organizaciones no gubernamentales.
7. **Perfectibilidad.-** Tendencia al mejoramiento constante y progresivo de la sociedad y los recursos, aplicando conocimientos y desarrollando acciones cada vez más renovadas, responsables y equitativas.
8. **Principio de la Ciudadanía.-** Implica el reconocimiento pleno de los derechos de todas las personas que forman la nación, el

ejercicio de sus potestades y responsabilidades humanas, sociales y políticas.

**9. Realismo.-** Los objetivos propuestos deben ser alcanzables en consideración de la magnitud de los problemas existentes, tomando en cuenta el momento de abordarlos, los recursos humanos, financieros y físicos disponibles.

**10. Respeto a la Interculturalidad.-** Propician el reconocimiento, respeto, fortalecimiento y apoyo a las diferentes formas de manejo, gestión y administración de los recursos humanos, desde la cosmovisión de los pueblos, grupos étnicos y expresiones socioculturales que forman Ambato – Tungurahua-Ecuador, lo que conlleva al respeto a la identidad y derechos que cada uno tiene.

**11. Responsabilidad.-** La ciudadanía del país debe actuar con responsabilidad social y moral, utilizar los conocimientos y experiencias adquiridos en congruencia con las necesidades de preservación, conservación y uso racional del ambiente y los recursos naturales.

**12. Solidaridad.-** El apoyo y respaldo debe ser una práctica de toda la población, no solo dentro de las personas sino también con la sociedad. La solidaridad es una actitud responsable con el entorno, al reconocerse el papel que cada persona cumple en su medio.

**Artículo 3.-** Alcance, el alcance de la ordenanza será en la jurisdicción cantonal de Ambato, facultando el uso y ampliación a nivel provincial bajo el mismo decreto.

**Artículo 4.-** Las Instituciones Públicas, Privadas y asociaciones, deberán cumplir con los objetivos y acciones estratégicas del Plan de acción rigiéndose en cada momento a las siguientes políticas de aplicación constantes en la presente ordenanza.

**Artículo 5.** Igualdad de oportunidades y de trato: Se desarrollarán políticas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo.

1. Contratación obligatoria en las empresas del mismo número de empleados hombres y mujeres con iguales salarios.
2. No discriminación por razones de sexo, estado civil, etnia, discapacidad, o situación migratoria que elimine la discriminación de manera directa e indirecta.

**Artículo 6.** Los derechos reproductivos: Se debe tomar medidas que garanticen la libertad de las mujeres para decidir sobre sus cuerpos, el número de hijos e hijas, sin perder el empleo y las prestaciones sociales.

1. Establecer período prenatal de 2 semanas, y en parto múltiple o prematuro dos semanas más, con goce de salario y prestaciones.
2. Establecimiento por tres meses el período de lactancia de dos horas al día y posibilidad de ampliarse previo dictamen médico; además, ese tiempo podrá acumularse y disfrutarse de acuerdo con las necesidades de la trabajadora.
3. El fuero materno: para garantizar el derecho al trabajo y el acceso a los permisos maternos, como medida de protección contra la discriminación.

**Artículo 7.** En los derechos Laborales se incluirá para el trabajador o trabajadora:

1. Responsabilidades familiares: el reparto equitativo que permita armonizar las responsabilidades en la vida laboral y privada entre hombres y mujeres.
2. Políticas de las empresas y los sindicatos para proteger a las trabajadoras del abuso de poder, y la protección ante la denuncia.
3. Lenguaje incluyente que nombre y visibilice a las mujeres, y la construcción de un nuevo derecho laboral con una orientación y perspectiva democrática, histórica y equitativa.
4. Libertad en el marco de los derechos laborales para el ejercicio a la libertad de elegir y ejercer cualquier profesión y empleo, de capacitación y formación profesional, de expresión, de asociación y organización, de decisión sobre el propio cuerpo.
5. Capacitación y adiestramiento de las y los trabajadores: Se promueve la capacitación y adiestramiento laboral al menos por una vez en cada año de servicio.

**Artículo 8.** Responsabilidades familiares de las trabajadoras y los trabajadores.

1. Toda trabajadora o trabajador tendrá el derecho a guardería proporcionado por el sistema de seguridad social.
2. Las licencias por responsabilidades familiares serán computadas como días trabajados y reconocidas en su antigüedad.
3. La licencia posparto podrá ser compartida con la pareja independientemente del lugar de trabajo.
4. Licencias por adopción de un infante menor de nueve meses (se disfrutará de un permiso de ocho semanas); y permisos para atender cuidados de hijas e hijos, familiares con discapacidad y adultos mayores, con goce de sueldo en todos los casos

**Artículo 9.** De los derechos reproductivos de las trabajadoras y los trabajadores:

1. Se garantizará la libertad de las trabajadoras y los trabajadores a decidir de manera libre el número y espaciamiento de hijos e hijas sin menoscabo de las prestaciones sociales o la pérdida del empleo.
2. Toda trabajadora que ejerza sus derechos reproductivos conservará su empleo, salario y puesto de trabajo y no podrá ser despedida por esta causa.
3. Cuando se ponga en peligro la salud reproductiva de trabajadoras y trabajadores por condiciones insalubres, se les asignará otro puesto de trabajo.

**Artículo 10.** De los trabajos especiales

1. Modificación de la denominación de “trabajadores domésticos” por “trabajadoras del hogar” y ampliación de sus derechos.

TRANSITORIA 1. Para el estricto Cumplimiento de la Presente Ordenanza, se desarrolla el plan de acción adjunto al presente Documento.

TRANSITORIA 2. La presente ordenanza posee en carácter de cantonal, sin embargo se podrá ampliar a nivel provincial y nacional de acuerdo a las necesidades y resultados que de ella provengan.

Dado en Ambato, a los doce días del mes de Octubre de 2011.

## **6.8. ADMINISTRACIÓN**

La administración y ejecución del proyecto será realizada por todas las personas que se encuentran relacionadas con el diseño y análisis de las Políticas de Equidad de Género.

- Ab. Silvia Villacís, Concejala y Presidenta de la Comisión de Igualdad y Género del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato.
- Concejo Cantonal de Ambato.
- Lcda. Aracelly Calderón, Concejala y Miembra de la Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador.

Las personas indicadas son responsables del control y ejecución de las Políticas de Equidad de Género de acuerdo a lo determinado.

En la práctica es muy difícil que se cumpla el ciento por ciento de lo planificado, por lo tanto y de acuerdo a las circunstancias, las Políticas pueden ser factibles de modificaciones, para responder a las variaciones que pueden producirse durante la ejecución.

Cualquier modificación o cambio tendrán que ser autorizadas por el Concejo Cantonal.

## **6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN**

Es necesario evaluar periódicamente las acciones tomadas con el fin de solucionar los problemas que se generan en el cantón, por lo que propone la siguiente matriz de evaluación para el respectivo seguimiento de lo propuesto en la presente investigación:

## PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

**Tabla 34 Previsión de Evaluación**

<b>Interesados</b>	<b>Por qué?</b>	<b>Para qué</b>	<b>Qué?</b>	<b>Quién?</b>	<b>Cuándo?</b>	<b>Cómo?</b>	<b>Con qué?</b>
Investigador- Concejales	Porque a través de ellos se puede poner en práctica la aplicación del presente plan vía ordenanza de ejecución.	Obtener la aprobación de la aplicación del Plan	El Plan de Acción	Los Concejales	Antes de la Ejecución	Verificando que los procedimientos se enmarquen a lo que rige la ley.	Grupo de Trabajo
Investigador- Grupos Activistas	Ya que ellos son los ejecutores del plan.	Para contar con el presupuesto necesario y el impulso de aplicación eficiente	El Plan de Acción	Grupos Activistas en Contra de la Discriminación	Antes de la Ejecución	Comprobando la existencia de reglamentos internos valorando el nivel de aplicación de los mismos.	Grupo de Trabajo

Investigador- Ministerios	Porque son los llamados a ejercer su presión económica, política, social, y profesional en cada ámbito de acción.	Determinar las vías concretas de ejecución aplicación y difusión	El Plan de Acción	Delegados de cada Institución	Durante la aplicación del Plan	Evaluando la propuesta bajo los indicadores específicos y resultados	Encuestas
Mujeres Discriminadas	Ya que las mujeres son las directas beneficiarias del plan de acción propuesto por el investigador.	Disminuir la Discriminación Laboral al género femenino y dinamizar la economía del cantón Ambato.	Los resultados alcanzados	Asociación de Mujeres Municipalistas y Comisión de Igualdad y Género	Semestralmente	Analizando Resultados	Informes periódicos

**Elaborado por:**Daniel Espín

**Tabla 35 Financiamiento del Plan de Acción**

<b>DETALLE DE ACTIVIDADES</b>	<b>COSTO TOTAL</b>	<b>APORTACIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Concejo Provincial	3000	30%	Dirección Técnica en género
Municipio de Ambato	6000	60%	Comisión en Equidad de Género
Fundación ESQUEL - ONG	1000	10%	Comisión Técnica
	<b>10000</b>	<b>100%</b>	

**Elaborado por:** Daniel Espín.

**Fuente:** Estrategia Integral de Desarrollo Ambato 2020.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACTIS DI PASQUALE Eugenio, ATUCHA Ana Julia en su libro Brechas Salariales: “Discriminación o Diferencias de Productividad.
- Alles, Martha. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica S.A.
- ANDERSON, Arthur (1999), "Diccionario de Economía y Negocios". Pág. 181.
- BLANCO VADO Mario A. Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: los principios del derecho laboral, su regulación y sus tendencias.2009.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico elemental, octava edición.
- CARMONA Karla y VÉLIZ Hugo (2005: p. 113-115) Tesis “Discriminación Laboral Aspectos Doctrinales” Universidad San Francisco de Quito, Facultad de Ciencias Humanas.
- CAROLINA DE LA TORRE - Fuente Primaria: Entrevista a señorita que trabaja en la “SENPLADES-REGIONAL TUNGURAHUA”.
- CHIAVENATO Idalberto.Diccionario Jurídico. 2006. Octava Edición.
- Cucho, Denys (1996): La noción de cultura en las ciencias sociales. Buenos Aires, Nueva Visión La primera definición del concepto etnológico de cultura es de Edward BurnettTylor (1832-1917):
- DALY, H.E. (Comp.), 1989. En su Libro: Economía, ecología y ética. Fondo Cult. Economía contemporánea, México.
- Dennis Aigner y Glen Cain “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”
- DIARIO HOY (P. 2-C) Publicado el 12/Febrero/1999.
- Diccionario Enciclopédico colección SALVAT – Tomo 11
- DUVIGNEAUD, P., 1978. La síntesis ecológica. Alhambra Edit., Madrid, España.
- Edmund Phelps “The statistical Theory of Racism and Sexism” (1972).

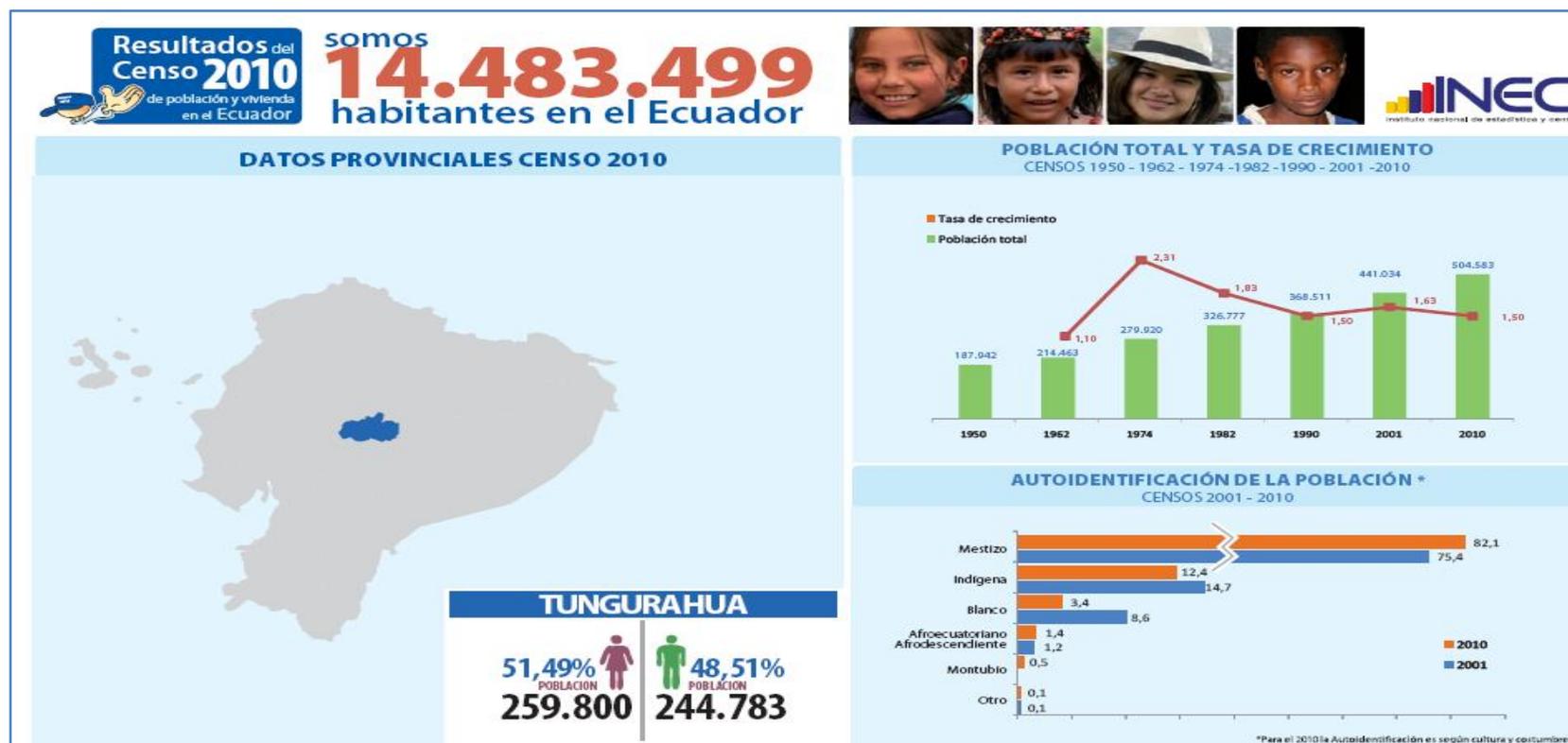
- EKOS Economía No23 (Diciembre 1995) "La Oferta de empleo a través de los tiempos." Pág. 65.
- GARCÍA DE FANELLI, Jhon Jairo. Historia Laboral de las mujeres respecto de la acumulación de capital humano, 1989.
- Gary Becker en su obra "The Economic of Discrimination" (2003).
- GILDENBERGER, C. 1978, Desarrollo y Calidad de Vida. En: Revista Argentina de Relaciones Internacionales, N 12. CEINAR. Buenos Aires.
- Heckman, James y Killingsworth, Martk 1986. "Female labour Supply: A surbey."
- Indicadores estadísticos para economía y ciencias sociales, Cambridge, UniversityPress, Hong Kong, 1993, p. 147.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Concejo Municipal de Ambato. Informe ESTRATEGIA INTEGRAL DE DESARROLLO, EID AMBATO 2020.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, ENEMDU. 2009.
- Joan Robinson en su libro "Theeconomics of imperfectcompetition".(2003).
- Latapí Ramírez, "Manual Ingresos Ordinarios y Extraordinarios", (pág. 15), Editores 2002.
- LEIVA ZEA, Francisco en su libro Nociones de Metodología de Investigación Científica. 2001
- Lopresti, Roberto, (2007), Recursos naturales, régimen argentino y comparado. Ediciones Unilat Buenos Aires 978-987-96049-7-7
- MARTÍNEZ TAMAYO, Silvia Paulina (2009: p. 52) Tesis "Estimación de la subestimación: brecha salarial por género entre profesionales en ecuador año 2008.
- MENA Dinisse, Alcance a las Políticas fiscales laborales, Colombia 1999.
- OLESKER Jhonn M., en su publicación Labor y economía social, México, 2005.
- Planificación de Acción, Primera Edición, CIVICUS.

- ROJAS, Sara Edith (2001:p. 93) Tesis “Discriminación de la mujer Indígena”. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Latinoamericana.
- SACHS, Jeffrey, LARRAIN, Felipe, (1993), "Macroeconomía", Pág. 486.
- Samaniego Pablo, Brito Vanesa y Fernandez Gabriela, 1999 “Genero, Empleo e Ingresos. Mujeres y Hombres en el mercado laboral del Ecuador” CONAMU.
- Secretaria de la salud, publicación Epidemiología, Número 52 Volumen 24 Semana 52 Del 23 al 29 de diciembre de 2007, pág. 2.
- Semanario de Economía EL FINANCIERO, varias ediciones.
- Semanario de economía LIDERES, varias ediciones.
- Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador -SIISE. SAMUELSON, Paúl, A., NORDHAUS, William, D. (1998), Economía". Pág., 57- 435.
- Sistema Nacional de Información 2001 Boletín – 03
- Sociedad Mundial de socio economía (SASE) AmitaiEtzioni en Harvard (1989)
- SOUZA (2006), “Fundamentos de la Política Pública”, Pág. 24.
- TOAQUIZA, Miguel Ángel Compendio de la Doctrina Laboral y Justicia de Paz, 1998. Laurouses. Argentina.
- TORRES LAGUNAS José Luis, en su publicación “Discriminación laboral de la Mujer por su estado de embarazo”.
- Vasconez ALISON, 2002 “Mujeres, trabajo y pobreza”, FLACSO, Quito – Ecuador.
- Weber, y otros (1976), Stand and Klassen, Wirtschaft and Gesellschaft, “Social Economic“ cap. IV.
- Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE).
- Carta de las Naciones Unidas (ONU) en 1945.

- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y descentralización, Registro Oficial, suplemento N° 303, Martes 19 de Octubre del 2010.
- Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, del 20 de Octubre del 2008.
- Diccionario Jurídico Elemental, 2003, Onceava Edición.
- El Convenio 111 (1958), Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- El Convenio 169 (1989) sobre pueblos indígenas y tribales.
- La Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967.
- Ley de Derechos Civiles de 1964.
- Ley de Personas con Discapacidades de 1990.
- Ley Orgánica de la Función Judicial, Registro oficial Suplemento 544, del 09 de Marzo de 2009.
- Ley Orgánica de Participación Ciudadana
- Régimen Laboral Ecuatoriano, Registro oficial Suplemento 167, del 16 de Diciembre de 2005.
  
- <http://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20070824181227AAHFVv>.
- <http://forodelderecho.blogcindario.com/2008/03/00312-enciclopedia-jurida-omeba.html>.
- <http://forodelderecho.blogcindario.com/2008/03/00312-enciclopedia-jurida-omeba.html>.
- <http://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/29/Jos%C3%A9%20Luis%20Torres%20Lagunas.pdf>.
- <http://www.inec.gov.ec>
- [http://www.mintrab.gov.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=174&Itemid=167](http://www.mintrab.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=174&Itemid=167)
- <http://www.mitecnologico.com/Main/ConceptosBasicosDeEstadistica> (Kendall y Buckland)

- [http://www.remandina.org/STGR/archivos/imagenesfk/File/trabajo/Chile/cuadernillo\\_sspp.pdf](http://www.remandina.org/STGR/archivos/imagenesfk/File/trabajo/Chile/cuadernillo_sspp.pdf)
- [http://www.remandina.org/STGR/archivos/imagenesfk/File/trabajo/Chile/cuadernillo\\_sspp.pdf](http://www.remandina.org/STGR/archivos/imagenesfk/File/trabajo/Chile/cuadernillo_sspp.pdf)
- <http://www.siise.gov.ec>
- [http://www.slideshare.net/hector\\_recalde/mtodologa-de-la-investigac](http://www.slideshare.net/hector_recalde/mtodologa-de-la-investigac).
- [www.ambato.gov.ec/geo.html](http://www.ambato.gov.ec/geo.html).
- [www.ampararteong.blogspot.com](http://www.ampararteong.blogspot.com)
- [www.bce.fin.ec](http://www.bce.fin.ec)
- [www.oit.com](http://www.oit.com)
- [www.onu.com](http://www.onu.com)

# **ANEXOS**



Datos Censales

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

## Población Femenina de la Población Económicamente Activa

<b>Urbanas</b>	<b>26654</b>
1. Atocha-Ficoa	2450
2. Celiano Monge	3992
3. Huachi Chico	2834
4. Huachi Loreto	4828
5. La Merced	2789
6. La Península	2398
7. Matriz	3092
8. Pishilata	1868
9. San Francisco	2403
<b>Rurales</b>	<b>22673</b>
1. Ambatillo	1012
2. Atahualpa (Pishilata)	1760
3. Augusto N. Martínez (Mundugleo)	1228
4. Constantino Fernández (Cab. en Cullitahua)	903
5. Huachi Grande	1645
6. Izamba	1986
7. Juan Benigno Vela	1045
8. Montalvo	859
9. Pasa	1149
10. Picaihua	1193
11. Pilagüin (Pilahuin)	1128
12. Quisapincha (Quizapincha)	2982
13. San Bartolomé de Pinllo	995
14. San Fernando	1030
15. Santa Rosa	1028
16. Totoras	985
17. Cunchibamba	991
18. Unamuncho	754
<b>TOTAL CANTÓN AMBATO</b>	<b>49327</b>

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

## Determinación de la Muestra

ESTRATO	PARROQUIAS	C. MUESTREADA
1	Atocha-Ficoa	19
2	Celiano Monge	32
3	Huachi Chico	22
4	Huachi Loreto	38
5	La Merced	22
6	La Península	19
7	Matriz	24
8	Pishilata	15
9	San Francisco	19
10	Ambatillo	8
11	Atahualpa (Chisalata)	14
12	Augusto N. Martínez (Mundugleo)	10
13	Constantino Fernández (Cab. en Cullitahua)	7
14	Huachi Grande	11
15	Izamba	16
16	Juan Benigno Vela	8
17	Montalvo	7
18	Pasa	7
19	Picaihua	8
20	Pilahuin	8
21	Quisapincha	24
22	San Bartolomé de Pinllo	8
23	San Fernando	8
24	Santa Rosa	8
25	Totoras	8
26	Cunchibamba	6
27	Unamuncho	6
	<b>MUESTRA TOTAL POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA FEMENINA</b>	<b>381</b>

Elaborado por: Daniel Espín

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).



**FORMATO DE ENCUESTA A001  
DIRIGIDO A POBLACION FEMENINA  
Facultad De Contabilidad Y Auditoria  
Carrera De Economía**

Estudio económico sobre la discriminación laboral al género femenino y su incidencia en la situación socio económica en el cantón de Ambato.

Por favor sírvase leer detenidamente cada una de las preguntas y marque con una "X" y en forma individual sus respuestas, procurando no cometer tachones ni borrones. Si tienen alguna duda puede consultar con la persona que está realizando la encuesta.

**DATOS DEMOGRÁFICOS**

PARROQUIA:.....

**1. ¿Qué edad tiene?**

18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>65

**2. ¿Cómo se auto identifica según su etnia?**

Indígena		Mestiza		Mulata		Blanca		Afro ecuatoriana	
----------	--	---------	--	--------	--	--------	--	------------------	--

**3. ¿Cuál es su estado civil?**

Casada		Soltera		Divorciada		Viuda		Unión libre	
--------	--	---------	--	------------	--	-------	--	-------------	--

**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO****4. Considera usted que en el campo laboral existe mayor preferencia de contratación hacia los hombres antes que a las mujeres.**

SI		NO	
----	--	----	--

(Si responde NO, pase a la pregunta 8; caso contrario continúe con la siguiente pregunta)

**5. Considera usted que hay discriminación para la mujer**

Siempre		Frecuentemente		A veces		Nunca	
---------	--	----------------	--	---------	--	-------	--

(Si respondió NUNCA, pase a la pregunta 8; caso contrario continúe con la siguiente pregunta)

**6. ¿De qué manera le han discriminado?**

Por estar embarazada		Por ser Madre	
Por su estado civil			
Otras			

**7. ¿Qué tipo de discriminación ha recibido debido a su condición de mujer?**

Física		Psicológica	
Salarial		Cargo ocupacional	
Otras			

**SITUACIÓN LABORAL****8. ¿Usted actualmente se encuentra trabajando?**

SI		NO	
----	--	----	--

(Si responde SI, continúe con la siguiente pregunta; si responde NO, pase a la pregunta 10)

**9. ¿En qué rama económica se encuentra laborando?**

Comercio		Servicio	
Construcción		Otras	
Manufactura			

**10. ¿Si no se encuentra trabajando, entonces a que actividad se dedica?**

Estudiante		Ama de casa	
En busca de trabajo		Otras	

**11. Actualmente siente la necesidad de trabajar**

Siempre		Frecuentemente		A veces		Nunca	
---------	--	----------------	--	---------	--	-------	--

(Si responde NUNCA, pase a la pregunta 16)

**12. ¿Cuáles son las razones por las que busca empleo?**

Aumentar ingreso personal		Ayudar al hogar		Autosatisfacción	
---------------------------	--	-----------------	--	------------------	--

**13. ¿Hace cuánto tiempo se encuentra desempleada?**

Una semana		Un mes		Tres meses		Más de 3 meses	
------------	--	--------	--	------------	--	----------------	--

**14. ¿Cuáles fueron los motivos para dejar su anterior empleo?**

Abandono voluntario		Cierre de actividad de la empresa	
Despido		Discriminación de género	
Otras			

**ESCOLARIDAD**

**15. ¿Cuál es su nivel académico?**

Primaria incompleta		Tercer nivel incompleto	
Primaria completa		Tercer nivel completo	
Secundaria incompleta		Cuarto nivel	
Secundaria completa			

**NIVEL SOCIO ECONÓMICO**

**16. ¿En cuál estrato económico se ubica usted?**

Alto		Medio		Bajo		Pobreza extrema	
Ingreso mayores a \$ 563,75		Ingreso Cubre la canasta básica familiar \$ 563,75		Cubre la canasta vital \$ 407,49		Menos de la canasta vital \$ 407,49	

**17. ¿La situación socioeconómica en su hogar es buena?**

Siempre		Frecuentemente		A veces		Nunca	
---------	--	----------------	--	---------	--	-------	--

**18. ¿Cómo percibe su situación económica respecto al año anterior?**

Mejor		Igual		Baja	
-------	--	-------	--	------	--

**19. ¿Considera necesaria la creación de un plan de acción orientada a la erradicación de la discriminación laboral de género, fomentando la equidad en la participación laboral?**

SI		NO	
----	--	----	--

**MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO**



**FORMATO DE ENCUESTA A002  
DIRIGIDO A EMPRESARIOS  
Facultad De Contabilidad Y Auditoria  
Carrera De Economía**

Estudio económico sobre la discriminación laboral al género femenino y su incidencia en la situación socio económica en el cantón de Ambato.

Por favor sírvase leer detenidamente cada una de las preguntas y marque con una "X" y en forma individual sus respuestas, procurando no cometer tachones ni borrones. Si tienen alguna duda puede consultar con la persona que está realizando la encuesta.

**1. ¿Cuántos trabajadores tienen?**

Entre 5 - 10	
Entre 10 - 15	
Entre 15 - 20	
Entre 20 – o más	

**2. ¿Indique del total de trabajadores cuantos son hombres y cuantas son mujeres?**

Hombres		Mujeres	
---------	--	---------	--

**3. ¿Indique la naturaleza de su actividad económica?**

Industrial	
Comercial	
Servicios	
Otras	

**4. ¿Qué factores influyen en la contratación del personal?**

Edad		Estado civil		Otros	
Género		Profesión			
Experiencia		Etnia			

**5. ¿Le interesaría participar en un Seminario de Equidad de Género?**

Si		No	
----	--	----	--

**6. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por la capacitación?**

Gratuito		Entre \$100 - \$150	
Entre \$25 - \$50		Entre \$150 – más	
Entre \$50 - \$100			

**MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO**

**FICHA DE OBSERVACIÓN 001****CONCEJALAS DEL CANTÓN AMBATO**

Lic. Aracelly Calderón, ex Vicealcaldesa de Ambato, actual Concejala y Miembro de la Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador. Como Concejal tiene la preocupación por los espacios culturales y populares que han tenido un tratamiento inequitativo por parte de la sociedad y las instituciones municipales. Sus normas rectoras están orientadas hacia la construcción y fortalecimiento de mecanismos institucionales y culturales que protejan la niñez, la juventud y el género. Ahora desde el Concejo desea abanderar la misma defensa de los derechos fundamentales de los niños, jóvenes, mujeres y la cultura bajo la bandera del Movimiento PAIS.



Ab. Silvia Villacís, Concejala, Presidenta de la Comisión de Igualdad y Género del Municipio de Ambato y Militante del Partido Sociedad Patriótica. Considera que desde la plataforma política se puede desarrollar varios programas de inclusión laboral donde predomine la equidad de género, porque así se logrará fomentar la cultura de la valoración a la mujer tanto en el ámbito profesional, académico, militar, entre otras; para promover la dinamización de la economía de un cantón que es muy fructífero y emprendedor. Desde el Concejo Cantonal defenderá los derechos de los más olvidados para lograr una sociedad justa, productiva y solidaria.

**FICHA DE OBSERVACIÓN 002**

**Análisis del Impacto Socioeconómico que genera el Desempleo  
causado por la Discriminación de Género Femenino.**

**Introducción**

Es necesario mencionar que el Desempleo es el paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

**Consideraciones Generales Acerca del Desempleo**

En todo el mundo, pero aun más en América latina el desempleo ha sido un tema de la vida diaria. Aunque las depresiones más profundas parecen haber dejado de ser una amenaza para las economías, el desempleo sigue acosando a las economías de mercado modernas.

Una de las principales preocupaciones de los gobiernos es combatir el desempleo o por lo menos mantenerlo a niveles bajos, ya que con ello se asegura que el bienestar económico vaya paralelamente con el bienestar social.

## **Definición**

"Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso".

## **Causas del Desempleo**

El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo, esta afirmación común a la que se llega puede deberse a varias causas. Las mismas que citamos a continuación:

- Cuando existe un descenso temporal que experimenta el crecimiento económico caracterizado por la disminución de la demanda, de la inversión y de la productividad y por el aumento de la inflación. La actividad económica tiene un comportamiento cíclico, de forma que los períodos de auge en la economía van seguidos de una recesión o desaceleración del crecimiento.
- En el momento que se da una situación en la que el número de personas que demanda empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes, debido a que los elevados salarios reales atraen a un mayor número de desempleados a buscar trabajo e imposibilitan a las empresas ofrecer más empleo y también por existir preferencia en la contratación al género masculino existiendo inequidad y discriminación hacia las mujeres.
- Cuando en ciertas regiones o industrias donde la demanda de mano de obra fluctúa dependiendo de la época del año en que se encuentren.

- Cuando se dan cambios en la estructura de la economía, como aumentos de la demanda de mano de obra en unas industrias y disminuciones en otras, que impide que la oferta de empleo se ajuste a la velocidad que debería. Adicionalmente esta situación se puede dar en determinadas zonas geográficas y por la implantación de nuevas tecnologías que sustituyen a la mano de obra.
- Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador impide su incorporación al mundo laboral, por ejemplo, la discriminación de género femenino en las empresas.

### **Procedimiento para Medir el Desempleo**

Las variaciones de la tasa de desempleo se obtienen mediante el procedimiento conocido con el nombre de muestreo aleatorio de la población, se lo hace con el fin de dividir a la población en grupos de acuerdo a su situación laboral.

### **Tasa de Desempleo**

Es el porcentaje de la población laboral que no tiene empleo, que busca trabajo activamente y que no han sido despedidos de forma definitiva con la esperanza de ser contratados nuevamente. Las tasas de desempleo varían considerablemente por cambios del volumen de movimiento del mercado de trabajo, resultado del cambio tecnológico, lo que conduce al cambio de empleo de una empresa a otra, de un sector a otro y de una región a otra; además también según la edad, sexo y raza. La tasa global de desempleo es uno de los indicadores más frecuentemente utilizados para medir el bienestar económico global.

**Tasa de Desempleo** = Total Desempleados/ Población Activa

**Tasa de Desempleo** = 108817/170026

**Tasa de Desempleo** = 64% de la población femenina

### **Efectos del Desempleo**

Sin duda alguna, el desempleo puede tener profundos efectos tanto en el individuo como en la sociedad en la que vive, lo que tiene repercusión directa en la economía de un país. Por ello en nuestro estudio hemos considerado necesario analizar en forma general dos de los efectos del desempleo, como son:

- **Efectos Económicos**

El desempleo impone un costo en la economía como un todo, debido a que se producen menos bienes y servicios. Cuando la economía no genera suficientes empleos para contratar a aquellos trabajadores que están dispuestos y en posibilidades de trabajar, en este caso las mujeres, ese servicio de la mano de obra desempleada se pierde para siempre.

En un sistema económico, uno de los factores fundamentales es el suministro de recursos humanos (trabajo). Para determinar con precisión, colocamos frente a frente los dos agentes más importantes de la actividad productiva: unidades familiares que incluyen a todos los individuos que, directa o indirectamente, participan de las actividades productivas y consumen los bienes y servicios finales elaborados y las unidades de producción que están representadas por las empresas y son las encargadas de dinamizar la actividad económica de un país.

Esta relación existente se deteriora, cuando el número de unidades familiares que participan de las actividades productivas es menor (desempleo), lo que conlleva a que la presencia de compradores que están dispuestos y pueden comprar algún producto o servicio al precio que se les ofrece no dispongan de ingresos suficientes por cuanto no tienen empleo, esto ocasiona que las unidades productivas bajen sus niveles de producción y no se pueda continuar con el ciclo económico normal por cuanto se da una brecha en la demanda.

Adicionalmente el desempleo trae consigo una pérdida en el nivel de ingresos en los gobiernos, por cuanto deja de percibir impuestos que el trabajador y la empresa aportaba normalmente mientras desempeñaba éste su trabajo. A esto se suma los egresos que tiene que realizar la administración pública por concepto de subsidiar a los desempleados.

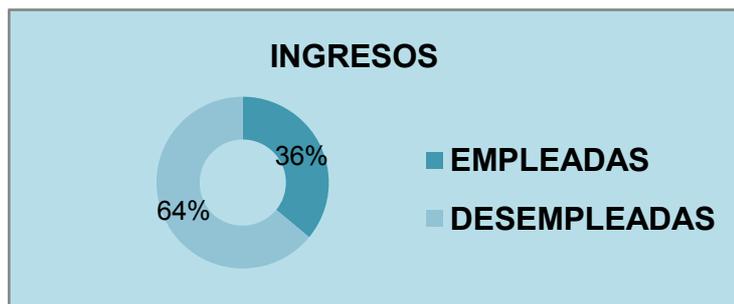
Si se realiza un análisis entre los ingresos que dejaron de percibir la Población Femenina tomando como base el Salario Básico Unificado del 2010 (\$240.00) en relación con el Producto Interno Bruto puede deducir lo siguiente:

### Efectos Económicos

TOTAL DE MUJERES	MUJERES					
	EMPLEADAS	DESEMPLEADAS	EMPLEADAS	DESEMPLEADAS	Pérdida económica en el cantón	IMPACTO ECONÓMICO PIB
170026	61209	108817	\$ 14.690.246,40	\$ 26.115.993,60	\$ 18.536.000.000,00	14,09%

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Resultado de la Investigación de Campo.



### Efectos Económicos

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Resultado de la Investigación de Campo.

Por lo expuesto, se puede mencionar que el cantón Ambato deja de percibir \$ 26.115.993,60 de ingresos por el desempleo generado por diversas causas, entre ellas la discriminación de género femenino, es decir, el 14.09% del Producto Interno Bruto, ocasionando que los niveles de vida de los hogares ambateños no sean los más óptimos.

El desempleo es una variable económica fundamental para el diseño de políticas gubernamentales que permitan disminuir esta problemática socioeconómica y así generar más circulante, incrementar el poder adquisitivo y sobre todo las condiciones de vida de cada uno de los hogares. Es importante también recalcar que permitiría el crecimiento no sólo económico de la población femenina, sino personal y profesional.

Al hablar de desempleo se analiza dos variables económicas que influyen en la contratación o despido del personal, que son los salarios y la cantidad de trabajadores, es decir, si se incrementa el número de empleados, los empresarios elevan el precio de venta al público (PVP) para compensar ese incremento y si no se logra vender todos los bienes o servicios no tendrá ingresos necesarios para cancelar los sueldos y salarios y tendrán que despedir a los trabajadores generándose la desocupación laboral.

## Brechas Ocupacionales

### Brechas Ocupacionales

POBLACIÓN AMBATO	BRECHAS OCUPACIONALES			
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
329856	65%	35%	214406,4	115449,6

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Resultado de la Investigación de Campo.

De acuerdo a las encuestas realizadas a la población femenina se pudo estimar la brecha ocupacional en el cantón Ambato, de la siguiente manera:



### Brechas Ocupacionales

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Fuente:** Resultado de la Investigación de Campo.

Del total de la población, el 65% del personal que conforman las empresas son hombres, mientras que el 35% de vacantes son ocupadas por mujeres, es decir 214406 son de género masculino y 115450 de

género femenino, limitando el desarrollo personal, profesional y económico de las mujeres.

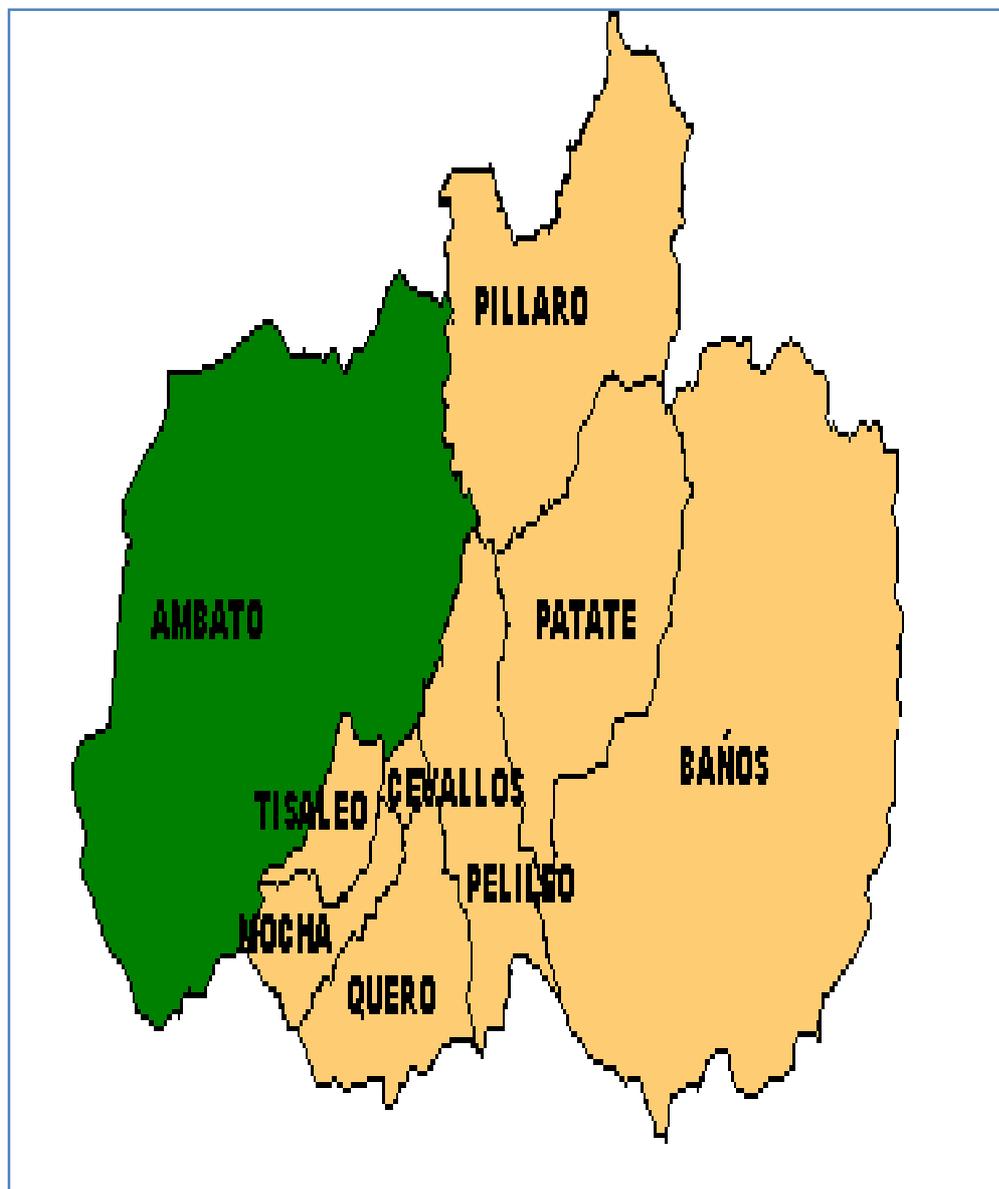
- **Efectos Sociales**

El coste económico del desempleo es, ciertamente, alto, pero el social es enorme. Ninguna cifra monetaria refleja satisfactoriamente la carga humana y psicológica de los largos períodos de persistente desempleo involuntario. La tragedia personal del desempleo ha quedado demostrada una y otra vez.

La pérdida de un ingreso fijo, es la causa de un sin número de problemas tanto en el individuo como en la sociedad en la cual se desarrolla. Así tenemos, las siguientes:

- Deterioro de la salud física y psicológica.
- Perdida del autoestima.
- Destrucción del núcleo familiar.
- Descuido de las habilidades para el trabajo.
- Inseguridad para buscar un nuevo trabajo.
- Altos índices de deserción estudiantil (en los hijos).
- Incremento de los índices delincuenciales.

Algunos estudios realizados por expertos en salud pública indican que el desempleo deteriora la salud física como la psicológica: mayores niveles de alcoholismo y suicidios. Los estudios psicológicos indican que el despido es por lo general tan traumático como la muerte de un íntimo amigo o el fracaso escolar.



**Provincia de Tungurahua y sus cantones.**

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos-mapas 2011

## Objetivo N.- 1 Cuidado como Responsabilidad Social

## Objetivo 1

Acciones	Cronograma Estimado					Instituciones	
	2012	2013	2014	2015	2016	Institución Responsable	Otros Participantes
Ampliación de la cobertura de los servicios de salud	x	x	x	X	x	Ministerio de salud	Ministerio de Relaciones Laborales
						Centros de salud	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Ampliación de la cobertura de la educación preescolar, junto a la obligación del Estado de brindar un servicio educativo de calidad bajo un enfoque de corresponsabilidad social.	x	x	x	X	x	Ministerio de Educación	

Ejecución de un plan piloto de modalidades de atención en tiempo no lectivo, que comprenda actividades culturales, recreativas, artísticas y deportivas.	x	x	x	X	x	Ministerio de Inclusion Económica y Social	Consejo Consultivo de la Niñez y Adolescencia
							Ministerio de Deportes
							Municipalidades
							Consejos Provinciales
							Universidades
Diseño y puesta en marcha de un programa permanente de fomento de la igualdad social que comprenda la sensibilización a empresas, instituciones y gobiernos locales, así como campañas locales y en medios de comunicación masiva.		x		X		Municipalidades	Universidades

**Elaborado por:** Daniel Espín

## Objetivo N.- 2 Trabajo Remunerado de Calidad

## Objetivo 2

Acciones	Cronograma Estimado					Instituciones	
	2012	2013	2014	2015	2016	Institución Responsable	Otros Participantes
Diseño y ejecución de un modelo de intervención para el fomento de capacidades productivas y empresariales de mujeres en condiciones de discriminación	x	x				Asociación de Mujeres Municipalistas	Instituciones del Sector Privado
						Comisión de Igualdad y Género	
Ejecución de un proyecto piloto de creación y funcionamiento de mecanismos para			x	x	X	Ministerio de Inclusión Económica y Social	Empresas Privadas

eliminar discriminación laboral a mujeres por segregación vertical y horizontal, en al menos dos empresas de alta tecnología.							
Certificación de al menos tres labores tradicionales desempeñadas por mujeres, mediante Programas de Certificación Ocupacional.	x	x	x	X	Asociación de Mujeres Municipalistas	Ministerio de Inclusión Económica y Social	
					Comisión de Igualdad de Género		
Creación y funcionamiento del Sistema de Formación Profesional de la Mujer			x	X	Ministerio de Educación	Ministerio de Inclusión Económica y Social	

Revisión o creación de normativa para la ampliación de la protección laboral de grupos de mujeres en situaciones de discriminación.	x	x			X	Asamblea Nacional	Ministerio de Relaciones Laborales
Ejecución de un proyecto piloto que promueva la capacidad productiva, emprendedora y tecnológica de la población estudiantil bajo un enfoque de género.	x	x	x	x	X	Ministerio de Educación	Instituciones Educativas Públicas y Privadas
Creación de una instancia de coordinación interinstitucional para promover el acceso y la permanencia de las		x	x			Universidades Públicas y Privadas	

mujeres en carreras técnicas y tecnológicas, con participación de instituciones de educación superior.							
Fortalecimiento o creación de mecanismos para Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y protección frente a situaciones de discriminación laboral: despido por embarazo o lactancia, hostigamiento sexual y acoso laboral.	x	x	x	x	X	Asamblea Nacional	Ministerio de Relaciones Laborales

Ampliación de cobertura contributiva directa de la seguridad social de mujeres amas de casa, cuenta propia y empleadas domésticas.		x	x	x	X	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Organizaciones Sociales
Creación de un programa de ventanilla única para la articulación de la oferta institucional de apoyo a las microempresas de mujeres, que contemple - -capacitación -financiamiento -mercadeo.	x	x				Cámara de Pequeños Productores	Organizaciones Sociales

Desarrollo en el municipio de al menos dos experiencias demostrativas de intermediación, orientación e inserción laboral con enfoque de género.		x	x	x	X	Municipalidad	Organizaciones Sociales
Creación y funcionamiento de un sistema de estímulos de prácticas laborales de equidad e igualdad de género, a cargo de un ente de certificación nacional.	x	x	x	x	X	Municipalidad	Ministerio de Relaciones Laborales

**Elaborado por:** Daniel Espín

## Objetivo N.- 3 Educación y salud a favor de la Igualdad y la Equidad de Género

## Objetivo 3

Acciones	Cronograma Estimado					Instituciones	
	2012	2013	2014	2015	2016	Institución Responsable	Otros Participantes
Creación y puesta en marcha de un programa permanente de educación para la igualdad y la equidad de género, que incluya la promoción de una educación integral para la sexualidad y de una vida libre de violencia que comprenda objetivos, contenidos,	x	x	x	x	X	Ministerio de Inclusión Económica y Social	Ministerio de Educación SENECYT Asociación de Mujeres Municipalistas Comisión de Igualdad de Género

metodologías y recursos didácticos en todos los niveles, ciclos y modalidades del sistema educativo.							
Creación de una alternativa permanente de formación en materia de sexualidad, igualdad y equidad de género del personal docente, técnico y profesional del Ministerio de Educación, como parte de la oferta de las instancias internas competentes de capacitación en servicio.			x	x	X	Ministerio de Educación	Instituciones Educativas

<p>Desarrollo de un modelo local de acción conjunta para llevar a cabo acciones de formación en sexualidad, salud sexual y reproductiva, dirigido a niñas, niños y adolescentes, en al menos dos regiones educativas seleccionadas con base en criterios de diversidad.</p>				x	X	Ministerio de Educación	Zona 3
<p>Diseño y aprobación de normas de atención para el funcionamiento de consejerías en salud sexual y reproductiva en establecimientos de</p>				x	X	Ministerio de Salud	<p>IESS</p> <p>Centros de Salud Públicos y Privados</p> <p>SOLCA</p>

salud, que tomen en cuenta la diversidad de la población usuaria.							
Creación de una alternativa permanente de capacitación y servicio en materia de igualdad y equidad de género para la sociedad en general.	x	x	x	X	Ministerio de Inclusión Económica y Social	Empresa Privada	
						Universidades Públicas y Privadas	
Incorporación del enfoque de igualdad y equidad de género, que se relacionan con formación y capacitación de personas jóvenes en el nivel comunitario.	x	x	x	X	Consejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia		

**Elaborado por:** Daniel Espín

**Objetivo N.- 4 Protección Efectiva de los Derechos de las Mujeres Frente a todas las Formas de Discriminación y Violencia**

**Objetivo 4**

Acciones	Cronograma Estimado					Instituciones	
	2012	2013	2014	2015	2016	Institución Responsable	Otros Participantes
Desarrollo de campañas de información y educación sobre derechos de las mujeres y mecanismos para su exigibilidad.		x	x	x	x	Consejo de la Judicatura	Universidades Públicas y Privadas
Creación de un Centro de Información y Orientación en Derechos de las			x	x	x	Universidad Técnica de Ambato	Participación Ciudadana

Mujeres.							
Diversificación y fortalecimiento de los servicios de atención a las mujeres víctimas de violencia de género, mediante alianzas estratégicas con diferentes actores sociales públicos y privados, para garantizar un abordaje integral e interdisciplinario en la restitución de sus derechos.	x	x	x	x	x	Función Judicial	Defensorías Públicas
							Departamentos de Asistencia Legal de Universidades Públicas y Privadas
							Comisaría de la Mujer y la Familia
Articulación de los	x					Función Judicial	Universidades Públicas y Privadas

servicios del Poder Judicial con los de entidades públicas y privadas receptoras y remitentes de mujeres víctimas de violencia de género.							Empresas Públicas y Privadas
							Centros de Formación
Desarrollar un modelo de capacitación en derechos humanos de las mujeres para operadores del derecho en instituciones públicas, mediante alianzas estratégicas con universidades, colegios profesionales y el Poder							Universidades Públicas y Privadas
							Profesionales del Derecho
	x	x	x	x		Función Judicial	Colegio de Abogados

Judicial.							
Establecimiento de alianzas con los medios de comunicación, acerca del tratamiento de las noticias referidas a la violencia contra las mujeres a fin de eliminar la revictimación. Socialización en medios de comunicación de derechos de las mujeres.				x	x	Ministerio de Telecomunicaciones	medios de Comunicación Radial
							Medios de Comunicación Escritos

**Elaborado por:** Daniel Espín

## Objetivo N.- 5 Fortalecimiento de la Participación Política de las Mujeres y el Logro de una Democracia Paritaria

## Objetivo 5

Acciones	Cronograma Estimado					Instituciones	
	2012	2013	2014	2015	2016	Institución Responsable	Otros Participantes
Promoción de cambios normativos y administrativos y desarrollo de jurisprudencia hacia el logro de la paridad en la participación y representación política de las mujeres en los partidos políticos, poderes del Estado, administración pública y organizaciones de la sociedad civil.			x	X	x	Asamblea Nacional	Instituciones Públicas

Diagnóstico y propuestas de cambio en los sistemas y mecanismos de selección del personal y carrera profesional en la administración pública a favor de la equidad e igualdad de género.		x	x	X	x	Asamblea Nacional	Instituciones Públicas
Incorporación de criterios de igualdad y equidad de género en sistemas y mecanismos de selección del personal y carrera profesional en el Poder Judicial.			x	X	x	Función Judicial	Consejo de la Judicatura
Funcionamiento de un Centro de Formación Ciudadana de las Mujeres, con una línea de formación sobre participación política y liderazgo.				X	x	Asociación de Mujeres Municipalistas	Universidades Públicas y Privadas
						Comisión de Igualdad de Género	Grupos Civiles

**Elaborado por:** Daniel Espín

**LEY ORGÁNICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

**TITULO V**

**DE LA PARTICIPACION CIUDADANA EN LAS FUNCIONES DEL  
ESTADO**

**Capítulo Segundo**

**De la participación a nivel local**

**Art. 56.- Las asambleas Locales.-** En cada nivel de gobierno, la ciudadanía podrá organizar una asamblea como espacio de deliberación pública entre las ciudadanas y ciudadanos, fortalecer sus capacidades colectivas de interlocución con las autoridades y de esta forma, incidir de manera informada en el ciclo de las políticas públicas, la prestación de los servicios y, en general, la gestión de lo público.

La asamblea podrá organizarse en varias representaciones del territorio, de acuerdo con la extensión o concentración poblacional.

**Art. 57.- Composición de las asambleas locales.-** La conformación de estas asambleas deberá garantizar: pluralidad, interculturalidad e inclusión de las organizaciones sociales de la ciudadanía, así como las diversas identidades territoriales y temáticas con equidad de género y generacional.

**Art.60.- Funciones de las Asambleas locales.-** Estos espacios de participación ciudadana tendrán, entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Respetar los derechos y exigir su cumplimiento, particularmente, en lo que corresponde a los servicios públicos por pedido de la

mayoría simple de sus integrantes en el ámbito de los territorios locales.

2. Proponer agendas de desarrollo, planes, programas y políticas públicas locales;
3. Promover la organización social y la formación de la ciudadanía en temas relacionados con la participación y el control social.
4. Organizar, de manera independiente, el ejercicio de rendición de cuentas al que estén obligadas las autoridades electas;
5. Propiciar el debate, la deliberación y concertación sobre asuntos de interés general, tanto en lo local como en lo nacional; y,
6. Ejecutar el correspondiente control social con sujeción a la ética y bajo el amparo de la Ley.

**Art.60. Apoyo a las asambleas locales.-** Los diferentes niveles de gobierno, las respectivas autoridades locales o el consejo de Participación ciudadana y Control Social apoyará a las asambleas locales para hacer efectivo un verdadero sistema de participación ciudadana.

## **Sección Segunda**

### **De la instancia de participación ciudadana a nivel local**

**Art.64.- La participación local.-** En todos los niveles de gobierno existirán instancias de participación con la finalidad de:

1. Elaborar planes y políticas locales y sectoriales entre los gobiernos y la ciudadanía;
2. Mejorar la calidad de la inversión pública y definir agendas de desarrollo;
3. Elaborar presupuestos participativos de los gobiernos autónomos descentralizados;
4. Fortalecer la democracia con mecanismos permanentes de transparencia, rendición de cuentas y control social; y,

5. Promover la formación ciudadana e impulsar procesos de comunicación.

La denominación de estas instancias se definirá en cada nivel de gobierno. Para el cumplimiento de estos fines, se implementará un conjunto articulado y continuo de mecanismos, procedimientos e instancias.

## **TITULO VIII**

### **DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACION CIUDADANA**

#### **Capítulo Primero**

#### **De los mecanismos de participación Ciudadana en la gestión pública.**

**Art.72.- Definición.-** Son mecanismos de participación ciudadana en la gestión pública los instrumentos con los que cuenta la ciudadanía de forma individual o colectiva para participar en todos los niveles de gobierno establecidos en la Constitución y la Ley.

#### **Sección Segunda**

#### **De los cabildos populares**

**Art.76.- Del cabildo Popular.-** El cabildo popular es una instancia de participación cantonal para realizar sesiones públicas de convocatoria abierta a toda la ciudadanía, con el fin de discutir asuntos específicos vinculados a la gestión municipal.

La convocatoria debe señalar: Objeto, procedimiento, forma, fecha, hora y lugar del cabildo popular. La ciudadanía debe estar debidamente informada sobre el tema y tendrá, únicamente, carácter consultivo.

## **Sección Tercera**

### **De silla vacía**

**Art.77.-De la silla vacía en las sesiones de los gobiernos autónomos descentralizados.-** Las sesiones d los gobiernos autónomos descentralizados son públicas y en ellas habrá una silla vacía que será ocupada por una o un representante, varias o varios representantes de la ciudadanía, en función de los temas que se van a tratar, con el propósito de participar en el debate y en la toma de decisiones.

La convocatoria a las sesiones se publicará con la debida anticipación.En las asambleas locales, cabildos populares o audiencias públicas, se determinará la persona que deberá intervenir en la sesión de acuerdo con el tema de interés en la comunidad, quien se acreditará ante la secretaría del cuerpo colegiado. Su participación en la sesión se sujetará a la ley, ordenanza y reglamentos de los gobiernos autónomos descentralizados. La persona acreditada que participe en los debates y en la toma de decisiones lohará con voz y voto.

En el caso de que las personas acreditadas representen posturas diferentes, se establecerá un mecanismo para consensuar su voto. No obstante, si no se lograra llegar a consenso alguno, en el tiempo determinado en la sesión, solo serán escuchadas sin voto.

El gobierno autónomo descentralizado mantendrá un registro de las personas que solicitaren hacer uso del derecho a participar en la silla vacía, en cual se clasificará las solicitudes aceptadas y negadas.

**FICHA DE OBSERVACIÓN 003**  
**POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO**

Las Políticas de Equidad de Género planteadas son las siguientes:

- ✓ La igualdad de oportunidades y de trato
- ✓ Las acciones afirmativas
- ✓ Los derechos reproductivos
- ✓ El fuero materno
- ✓ Las responsabilidades familiares
- ✓ La violencia laboral y el hostigamiento sexual
- ✓ El trabajo como un derecho humano
- ✓ La justicia social con equidad de género
- ✓ Un mundo laboral libre de violencia
- ✓ De la capacitación y adiestramiento
- ✓ De la responsabilidad familiar
- ✓ De los derechos reproductivos
- ✓ De los trabajos especiales

**INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

**Reunión con Licda. Aracelly Calderón – Concejala de Ambato**



**EN UNA REUNIÓN CON LA LCDA. ARACELLY CALDERÓN  
(CONCEJALA Y REPRESENTANTE DE LA ASOCIACION DE  
MUJERES MUNICIPALISTAS DEL ECUADOR REGIONAL 3)**

**Entrevista con Licda. Aracelly Calderón**



**REALIZANDO UNA ENTREVISTA SOBRE DISCRIMINACIÓN DE  
GÉNERO.**

**INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

**Entrevista con Ing. Alexandra Baño**



**EFFECTUANDO UNA ENTREVISTA SOBRE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN LA ECONOMÍA DE LA MUJER EN EL CANTÓN AMBATO.**

**Ing. Alexandra Baño y Nancy Vinueza**



**EN UNA REUNIÓN: ING. ALEXANDRA BAÑO (TÉCNICA EN GÉNERO DEL GOBIERNO PROVINCIAL) CONJUNTAMENTE CON NANCY VINUEZA (DELEGADA CANTONAL DE LA MUJER DE AMBATO).**