

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR MATRIZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DE GESTIÓN EMPRESARIAL
PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA
COMERCIAL**

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: INCLUSIÓN DE LAS
ESTUDIANTES EN LAS PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES Y
PASANTÍAS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES DE LA PUCE MATRIZ.**

NICOLE PAOLA RIVERA CHIGUANO

DIRECTOR: DRA. GLADYS FABIOLA JARRÍN JARAMILLO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LAS
ORGANIZACIONES**

QUITO, MARZO 2017

DIRECTORA:

Dra. Fabiola Jarrín.

INFORMANTES:

Ing. René Tola.

Mgtr. Ximena Villamar.

DEDICATORIA

A todo ser que se todavía este convencido que el cambio del mundo yace latente dentro de cada persona, y que considera que la responsabilidad de las futuras generaciones es trabajar por el empoderamiento personal y colectivo de la sociedad.

A todo ser que todavía tenga dentro de sí aquella chispa de luz que le impulse a servir a los demás.

Paola Rivera.

AGRADECIMIENTO

A las circunstancias de la vida que me pusieron en el momento, hora y espacio indicado con cada una de las personas que dieron forma a mi vida hasta este punto.

A cada uno de esos seres que me brindaron su apoyo, su amistad, su conocimiento y permitieron que sea parte de ellos y ellos de mí. De alguna manera aquí se halla representado nuestro intercambio de experiencias.

A mi ser, que yace dentro de mí, sin su brillo, la idea de este trabajo no se hubiera plasmado, ni siquiera se hubiera pensado.

Paola Rivera.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 1

1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 4

2. MARCO NORMATIVO QUE PROMUEVE LA INCLUSIÓN DE LA MUJER. 8

2.1. MARCO INTERNACIONAL 8

2.1.1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 8

2.1.2. Declaración y Plataforma de Acción Beijing 17

2.1.3. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 32

2.1.4. Organización Internacional de Trabajo 43

2.2. MARCO NACIONAL 56

2.2.1. Constitución del Ecuador 56

2.2.2. Plan Nacional del Buen Vivir 66

3. LA MUJER EN LAS ESFERAS POLÍTICAS Y ECONÓMICAS SIGLO XXI. 73

3.1. LA MUJER EN LOS PARLAMENTOS 73

3.1.1. A Nivel Global. 74

3.1.2. A nivel Latinoamericano y Nacional 80

3.2. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL 84

3.2.1. El Panorama Macroeconómico Mundial-Regional en el mercado laboral 84

3.2.2. Panorama Macroeconómico del Trabajo en Ecuador entre hombres y mujeres. 91

3.2.3. La Mujer dentro de las Empresas 93

4. LAS NUEVAS DIMENSIONES DE UNA SOCIEDAD INCLUSIVA 105

4.1. COMPETENCIA CATEGORÍA 1: USAR LAS HERRAMIENTAS DE FORMA INTERACTIVA 110

4.1.1. Habilidad para usar el lenguaje, los símbolos y textos de forma interactiva. 111

4.1.2.	Capacidad de usar el conocimiento e información de manera interactiva	111
4.2.	COMPETENCIA CATEGORÍA 2: INTERACTUAR EN GRUPOS HETEROGÉNEOS	112
4.2.1.	La habilidad de relacionarse con los otros	114
4.2.2.	La habilidad de cooperar y trabajar en equipo	115
4.2.3.	La habilidad de manejar y resolver conflictos	116
4.3.	COMPETENCIA CATEGORÍA 3: ACTUAR DE MANERA AUTÓNOMA	117
4.3.1.	La habilidad de actuar dentro del gran esquema	118
4.3.2.	La habilidad de formar y conducir planes de vida y proyectos personales.	119
4.3.3.	La habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades.	120
5.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	122
5.1.	DESCRIPCIÓN DE LAS VARIBALES DE ESTUDIO	123
5.2.	POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO, LA MUESTRA Y EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	123
5.3.	ANÁLISIS DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN	124
5.3.1.	Estructura de la muestra	124
5.3.2.	Las competencias como eje fundamental para alcanzar la inclusión	129
5.3.3.	Dos ingredientes para sensibilizar la importancia de la inclusión: fortalecer un dialogo efectivo abre paso a edificar buenas relaciones	136
5.3.4.	El desarrollo autónomo de las personas contribuye a superar la exclusión	143
5.3.5.	El discernimiento corazón de la transformación en la persona.	147
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	150
6.1.	CONCLUSIONES	150
6.2.	RECOMENDACIONES	158
	BIBLIOGRAFÍA	160
	ANEXO 1: Encuesta	165

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible	36
Cuadro 2. Objetivo 5. Desarrollo Sostenible y sus 9 metas.	38
Cuadro 3. Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.	45
Cuadro 4. Principios y Orientaciones del PNBV 2013-2017.	67
Cuadro 5. Objetivos del Buen Vivir.	70
Cuadro 6. Parlamentos a nivel mundial segregado en hombres y mujeres.	77
Cuadro 7. Relación Empleo Población América del Sur 1997-2017	90
Cuadro 8. Relación Empleo Población Ecuador 1997-2017	92
Cuadro 9. Condiciones para valorar las competencias clave.....	108
Cuadro 10. Competencias categoría 1	110
Cuadro 11. Requerimientos para usar el conocimiento y la información de manera interactiva.	112
Cuadro 12. Dos factores necesarios para relacionarse bien.....	114
Cuadro 13. Cuatro ingredientes en el manejo adecuado de conflictos	116
Cuadro 14. Acciones de las personas con la habilidad de manejar proyectos.....	120
Cuadro 15. Variables e Indicadores del proyecto.....	123
Cuadro 16. La mujer dentro de las Ciencias Administrativas y Contables	125
Cuadro 17. Las mujeres dentro de los programas de capacitación de las organizaciones	129
Cuadro 18. Relacionar bien con los otros.....	141
Cuadro 19. Cooperar y trabajar en equipo.....	142
Cuadro 20. Manejar y resolver conflictos.	143

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Aspectos de Principal Preocupación.....	20
Gráfica 2. Los seres humanos y el Planeta	34
Gráfica 3. Tres dimensiones del Desarrollo Sostenible.....	35
Gráfica 4. Las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la mujer.....	40
Gráfica 5. Objetivos que impulsan la Inclusión.	71
Gráfica 6. La mujer en los parlamentos a nivel mundial 1997-2016.	74
Gráfica 7. Participación de la mujer en los parlamentos por región 2016.....	75
Gráfica 8. Participación de mujeres en los parlamentos en América Latina.....	81
Gráfica 9. Participación de mujeres en los parlamentos Mundo-América Latina- Ecuador. ...	83
Gráfica 10. Tasa de participación de la fuerza de trabajo Mundial hombres y mujeres (estimaciones y proyecciones 1997-2017)	85
Gráfica 11. Brechas en la tasa de participación en la fuerza de trabajo a nivel mundial (hombres y mujeres) 1997-2017.....	87
Gráfica 12. Relación empleo población a nivel mundial 1997-2017	89
Gráfica 13. Tasa de desempleo entre hombres y mujeres Mundo-América del Sur (197-2017)	91
Gráfica 14. Tasa de participación de la fuerza laboral en Ecuador 1997-2017.....	93
Gráfica 15. Mujeres en cargos de dirección en niveles medios.....	94
Gráfica 16. Mujeres en cargos directivos medios y altos Mundial	96
Gráfica 17. Mujeres en Puestos Directivos Altos.....	99
Gráfica 18. Mujeres en Cargos Directivos Altos Ecuador 2010	101
Gráfica 19. Puestos en el directorio de mujeres vs Mujeres presidentas de las Juntas	102
Gráfica 20. Principales cinco países con mujeres en juntas directivas y presidencias	103
Gráfica 21. Características de las competencias del proyecto DeSeCo	106
Gráfica 22. Éxito individual y colectivo depende de competencias.....	107
Gráfica 23. Competencias en tres categorías.....	109
Gráfica 24. Competencias Categoría 2	113
Gráfica 25. Componentes de la cooperación.	115
Gráfica 26. Tres aspectos de la Competencia 3.....	118

Gráfica 27. Prerrequisitos para actuar dentro del gran esquema	119
Gráfica 28. Acciones de las personas que desarrollan la habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades	121
Gráfica 29. Las mujeres en la esfera laboral en la FCAC	126
Gráfica 30. La mujer por sector de ocupación.....	127
Gráfica 31. Participación de las mujeres dentro de las diferentes áreas de las empresas.....	128
Gráfica 32. Usar las herramientas de forma interactiva	131
Gráfica 33. Interactuar en grupos heterogéneos.	132
Gráfica 34. Actuar de manera autónoma.	134
Gráfica 35. Nivel de Competencias e inclusión de los Estudiantes de FCAC PUCE.	135
Gráfica 36. Usar el lenguaje de forma interactiva.	138
Gráfica 37. Usar información de manera interactiva.....	139
Gráfica 38. Actuar dentro del gran esquema.	145
Gráfica 39. Formar y conducir proyectos personales y colectivos.....	146
Gráfica 40. Defender y afirmar los derechos.....	147
Gráfica 41. El discernimiento corazón de la transformación de la persona.	148

RESUMEN EJECUTIVO

La participación de la mujer en las últimas décadas ha aumentado, sin embargo, no se ha proclamado su inclusión total dentro de las distintas esferas económicas y sociales debido entre otras cosas a la falta de un desarrollo integral de hombres y mujeres. Así, el desarrollo de competencias para el buen funcionamiento de la sociedad es trascendental y un desafío ante las demandas de este mundo globalizado. Esta investigación en la línea de Gestión Estratégica de las Organizaciones, responde a un proyecto de investigación que mantuvo un diseño no experimental de corte transversal realizado a 200 estudiantes de las carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría en el 2016 mediante una encuesta conformada por 42 preguntas y medida con escala de Likert identificó, el nivel de inclusión de las estudiantes en las prácticas pre profesionales y pasantías de la FCAC de acuerdo al Modelo DeSeCo publicado por la OCDE 2006. Los resultados del trabajo revelan que la mayoría de hombres y mujeres poseen un nivel intermedio de competencias para enfrentar la exclusión actual del siglo. A su vez, se evidencia que el 33.75% de estudiantes funcionan bien en la sociedad por medio del uso efectivo del diálogo. Así mismo, el 38.55% indica ser consciente de lo esencial de establecer nexos sociales para lograr la inclusión. Finalmente, el 20.95% manifiesta comprender que la autonomía y singularidad humana contribuye al logro del desarrollo sostenible. Se muestra la importancia del desarrollo de competencias para lograr la inclusión.

Palabras clave: inclusión, competencias, mujer, desarrollo sostenible

INTRODUCCIÓN

Los desafíos propios de la globalización demanda la participación activa y efectiva de hombres y mujeres con el fin de buscar soluciones alternativas a los distintos conflictos sociales, económicos y ambientales del siglo XXI. Así, edificar un mundo equitativo, inclusivo y pacífico que garantice a las personas su desarrollo individual; y a la sociedad su bienestar colectivo requiere el desarrollo de ciertas competencias que les permitan constituirse como seres íntegros que se reconozcan en el otro y basen su pensar, sentir y actuar en función de metas colectivas.

El proyecto de investigación gira en torno al tema de la importancia que tiene la participación de la mujer dentro de la esfera económica y política en igualdad de oportunidades con los hombres para lograr desarrollo sostenible y la inclusión en el mundo. Para ello, el entendimiento de la riqueza y potencial que yace en la diversidad de las personas es esencial para alcanzar el desarrollo colectivo, equidad e inclusión en el mundo. Así, el estudio tiene como objetivo identificar el nivel de inclusión de las estudiantes en las prácticas pre-profesionales y pasantías de la FCAC de la PUCE Matriz por medio del modelo de

competencias clave DeSeCo de la OCDE. La propuesta del desarrollo de competencias como herramienta para alcanzar la inclusión es un interés por mostrar el poder que yace dentro de cada persona para contribuir al desarrollo social del planeta. Mientras que el interés personal versó en conocer el desafío al que la juventud se enfrenta al momento de edificar una sociedad inclusiva, humana y equitativa.

La investigación de este tema se realizó por el interés de conocer el rol de la mujer dentro de la sociedad del siglo XXI a nivel mundial, regional y nacional. Esto permitió identificar por un lado los diferentes marcos legislativos que promueven la inclusión de la mujer dentro de la sociedad sus limitaciones y la situación que millones de mujeres tienen que enfrentar en la actualidad en el ámbito político y laboral.

El análisis se fundamenta en datos recolectados a través de una encuesta aplicada conformada por una muestra de 200 estudiantes de las carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría de la PUCE Matriz que responde al 5 por ciento de error y 95 por ciento de confianza. En el estudio se midió tres variables clave del modelo DeSeCo, el uso del

lenguaje y la información de manera interactiva, interactuar en grupos heterogéneos y el saber ser o actuar de manera autónoma.

El análisis se fundamenta en datos recolectados a través de una encuesta aplicada conformada por una muestra de 200 estudiantes de las carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría de la PUCE Matriz que responde al 5 por ciento de error y 95 por ciento de confianza. En el estudio se midió tres variables clave del modelo DeSeCo, el uso del lenguaje y la información de manera interactiva, interactuar en grupos heterogéneos y el saber ser o actuar de manera autónoma.

El estudio se encuentra articulado en seis capítulos. El primer capítulo desarrolla los antecedentes del proyecto de investigación; el segundo capítulo expone los marcos normativos nacionales e internacionales que promueven la inclusión de la mujer; el tercer capítulo analiza la participación de la mujer en el ámbito político y económico a nivel global, regional y nacional; el cuarto capítulo enfatiza la importancia del Modelo de definición y selección de competencias DeSeCo de la OCDE para lograr la inclusión social; el quinto capítulo presenta el diseño de la investigación y análisis de datos: finalmente el sexto capítulo expone las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La sociedad frente a complejos desafíos alrededor del mundo percibidos por toda la humanidad como: inequidad, individualismo, discriminación, exclusión, entre otros, está en la necesidad de asumir su responsabilidad como ser individual y como ser que conforma una colectividad para contribuir a la edificación de una sociedad equitativa, inclusiva y armónica que valore la diversidad y permita el desarrollo personal de su prójimo.

La OIT en su informe La mujer en la gestión empresarial cobrando impulso (2015) destaca la importancia de la participación de la mujer en el ámbito laboral para el crecimiento económico y desarrollo sostenible. Declara que a medida que el nivel educativo de la mujer supera el del hombre, la mujer constituye un cúmulo de talento que se necesita potenciar y valorizar. Además hace un llamado por que hombres y mujeres desde sus diferentes perspectivas contribuyan al desarrollo sostenible mundial, para lo cual es necesario modificar ciertos patrones inherentes del sistema económico actual.

Por otro lado, el proyecto DeSeCo (2006) señala que la cohesión social y la inclusión dependen intrínsecamente de las competencias que posean hombres y mujeres dentro de la sociedad. Puesto que, las personas son los actores que dinamizan los distintos campos sociales, económicos y políticos en la sociedad constituyéndose, como los responsables de la trayectoria del planeta en cada decisión que toman. Por lo que, la necesidad de cubrir competencias que fomenten el desarrollo del hacer, conocer y ser pueden impactar positivamente a la transformación de la sociedad.

En Ecuador, el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 resalta la importancia de innovar las relaciones existentes entre las personas para demoler la exclusión y el estancamiento de la identidad y ser de las personas. Manifiesta, que la sociedad de bienestar se construye cuando hombres, mujeres, niños y niñas, se perciben entre sí, con igual valor y dignidad, cuando ante todo se edifican como personas sensibles a las demandas del entorno con metas individuales que convergen en objetivos colectivos. (SENPLADES, 2014).

En la Constitución de la república del Ecuador proclama la formulación e implementación de políticas que promuevan a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de lograr una sociedad inclusiva, donde todos puedan participar en armonía, además garantiza el desenvolvimiento de los ciudadanos en el ámbito laboral sin discriminación y exclusión de ningún tipo, dado que manifiesta que

ello perjudica gravemente al desarrollo de un país. Adicionalmente, se indica que el desarrollo de una persona ayuda a construir una nación generadora de soluciones a conflictos de distinta índole como la exclusión, inequidad, etc. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Así, el camino hacia la inclusión –de todo ser humano incluyendo a la mujer- supone un crecimiento humano, dentro del cual se promueve el fortalecimiento continuo de conocimientos, habilidades y destrezas con el objetivo de aumentar las oportunidades de hombres y mujeres dentro de los diferentes procesos sociales, políticos y ambientales inherentes de la sociedad (PNUD, 2015).

La transformación de una sociedad, se apoya en el desarrollo de competencias que ayuden a mujeres y hombres a alcanzar su desarrollo integral con el fin último de que se hallen en la capacidad de revolucionar la sociedad actual, haciéndola justa, inclusiva y armónica (UNESCO, 2008).

Así, la búsqueda de un modelo que impulse la inclusión social y desarrollo de hombres y mujeres se ve reflejado en el proyecto DeSeCo, de la OCDE; puesto que se enfatiza la necesidad de desarrollar competencias que contribuyan a resultados significativos para los individuos y la sociedad, además de ayudar a hombres y mujeres a enfrentar las demandas inherentes de la globalización (OCDE, 2006).

Finalmente, el proceso de edificación de una sociedad inclusiva depende en gran medida del nivel de competencias que la humanidad desarrolle, esto implica una responsabilidad de los diferentes organismos para hacer efectiva la potencialización de habilidades y destrezas para el buen funcionamiento de la sociedad.

CAPÍTULO II

2. MARCO NORMATIVO QUE PROMUEVE LA INCLUSIÓN DE LA MUJER.

En este apartado se menciona la normativa nacional e internacional que promueve la inclusión de la mujer dentro de la sociedad.

2.1. MARCO INTERNACIONAL

Tres organismos internacionales clave que consideran que la inclusión de la mujer en la sociedad es indispensable en la transformación del mundo.

2.1.1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, adoptada de manera unánime por la Asamblea de las

Naciones Unidas en el año de 1979 y que hasta la fecha ha sido ratificada por 188 países es catalogada como la carta internacional de los derechos de la mujer.

Puesto que, se constituye como el principal instrumento internacional para lograr la participación y empoderamiento de la mujer, al ratificar la importancia de los derechos humanos, la dignidad y el valor de la persona humana como también la igualdad de derechos entre hombres y mujeres de todo el mundo (ONU Mujeres, 2011).

La CEDAW (1979), en el preámbulo menciona que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y resalta que “la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Según el artículo 1, por discriminación se entiende “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Así, la convención en el artículo 3, alega por el principio de igualdad al invitar a los países que implementen “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”. En este sentido, la Convención constituye no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino

también una guía de acción para que los países participantes aboguen por el goce de los derechos plasmados en la Convención.

La Convención detalla la guía de acción a favor de la igualdad entre hombres y mujeres de ahí que, la CEDAW (1979), analiza tres aspectos de la situación actual de la mujer. Por un lado, los derechos civiles y posición de la mujer en el contexto jurídico y social. Pero además, se ocupa de los derechos relacionado con la reproducción humana y consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre hombres y mujeres.

- Primer aspecto: Derechos civiles y posición jurídica y social de la mujer

Partiendo de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la cual menciona que “toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos” y que la promoción del liderazgo y participación política de las mujeres es fundamental para fortalecer la cooperación entre Estado y otros actores de la sociedad (ONU Mujeres, 2015). Se deduce que, la participación de la mujer en la esfera política ayuda a conseguir avances significativos en la consecución de equidad y paz en la sociedad ya que al considerar el liderazgo y participación de hombres y mujeres en ámbitos de toma de decisiones los

estados pueden adaptarse mejor a los vertiginosos cambios del mundo moderno (GIPE, 2012).

Así, el artículo 7 y 8 de la Convención cobra relevancia puesto que hace un llamado a que los estados suscritos tomen las medidas apropiadas para garantizar la participación de la mujer en la esfera política garantizándole por un lado, el derecho al sufragio; a ocupar cargos públicos y a ejercer funciones públicas; como también la igualdad de derechos de la mujer para asegurarle la oportunidad de representar a su país en el plano internacional.

Por otro lado, la educación en todo nivel debe apostar porque niños, niñas, mujeres y hombres reciban la mejor formación que les permita convertirse en personas libres y autónomas para lograr igualdad en todas las esferas de la vida para así potencializar sus capacidades y garantizar el bienestar de la sociedad en conjunto (Amo, 2009). Así, implantar un enfoque que fomente el desarrollo integral de las personas en los sistemas educativos –claro está, un sistema que se encargue de formar humanos sensibles y críticos a su entorno- permitirá desplazar una educación bancaria e implementar una educación humanista revolucionaria donde se reflexione y aprehenda con el fin de transformar la realidad, en lugar de adaptarse, ser funcional y conformarse con la realidad (Freire, 1975).

En este sentido, la CEDAW (1979), hace un llamado a que se tomen las medidas apropiadas para asegurar tanto a hombres y mujeres los siguientes aspectos generales:

- Capacitación profesional, acceso a estudios y obtención de diplomas en todas las categorías de instituciones educativas.
- Acceso del mismo nivel y calidad a las metodologías de estudios y docentes.
- Fomentación de una perspectiva inclusiva en la formación educativa.
- Mismas oportunidades para participar en todo tipo de actividades educativas.

Al igual que la esfera política y educativa la esfera relacionada con el empleo es igual de importante en la búsqueda de un mundo inclusivo, pacífico y equitativo. El organismo internacional (UNESCO, 2006), plantea que la inclusión y empoderamiento de mujeres y niñas debe encaminarse a respetar la dignidad y valor del ser humano dentro de la sociedad debido a que solo así se podrá aprovechar el potencial que mujeres y hombres llevan dentro de sí. En este marco, el artículo 11 de la Convención menciona que para asegurar la participación en el empleo y actividades económicas sociales de la mujer se debe considerar:

El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser Humano, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo; el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho a la estabilidad de empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico; El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo; el derecho a la seguridad social (...) (CEDAW, 1979).

Prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil; Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios; Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia (...) (CEDAW, 1979).

Es relevante que se adopten medidas apropiadas para garantizar en teoría y práctica el derecho al trabajo que todas las personas poseen (ONU, 1948). Ya que al contar con el aporte de hombres y mujeres en igualdad de condiciones en el sector privado y público, como también en las distintas actividades económicas de un país se podrán generar y establecer sinergias con un poder transformador que permita adoptar un modelo de desarrollo que integre a cada uno de los actores sociales inmersos en el sistema social, ambiental y económico.

Por otro lado, el artículo 13, menciona que para que la mujer pueda desempeñarse en las esferas económica y social en igualdad de condiciones con los hombres se debe hacer énfasis en:

- ✓ El derecho a prestaciones familiares;
- ✓ El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- ✓ El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

El artículo 15 reconoce proclama que en materia civil y comercial tanto hombres como mujeres tienen el mismo derecho sin distinción, y dispone que todo instrumento que tienda a limitar su capacidad jurídica al respecto “se considera nulo”. Mientras que, el artículo 16 establece nuevamente la igualdad de derechos y obligaciones de la mujer y el hombre en la posesión de bienes, cuidado de hijos, selección al cónyuge y derechos personales. Todos ellos significativos para garantizar que los derechos civiles de las mujeres se reconozcan y que se implanten desde las diferentes instancias políticas, educativas, económicas y legislativas.

- Segundo aspecto: Derechos relacionados con la reproducción humana.

Aparte de derechos civiles, la Convención enfatiza la importancia que posee el derecho de la procreación siendo este el segundo aspecto que abarca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Al inicio del documento se menciona que “el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación” (CEDAW, 1979). Así el artículo 5 establece la importancia de “una comprensión adecuada de la maternidad como función social” (CEDAW, 1979), lo que requiere que hombres y mujeres participen en el cuidado de los hijos. Así, la sociedad debe garantizar la prestación de servicios sociales que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo para poder participar en la educación de los hijos. La Convención también plasma el derecho de la mujer a decidir en cuenta a la reproducción consagrándose así como el único tratado que menciona la planificación de la familia (CEDAW, 1979).

- Tercer Aspecto: Consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre hombres y mujeres.

“La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer” (CEDAW, 1979). Así, el propósito de la Convención en este tercer aspecto consiste en poner a consideración y dejar para reflexión a los Estados Partes la necesidad de cambiar patrones culturales, además del sentir, pensar y actuar dado que, limita el rol de la mujer en las distintas esferas de la vida. Reconociendo esta relación, en el inicio de la Convención (1979), se destaca que para alcanzar la inclusión de las mujeres y la equidad e igualdad es necesario transformar los roles tradicionales tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia. En consecuencia, los Estados Partes deben velar e impulsar la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar los prejuicios de inferioridad o superioridad, el individualismo, egoísmo y estereotipos existentes.

Los estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de

cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (Artículo 5. CEDAW, 1979).

Por tanto, la Convención se concibe como un marco de acción para enfrentar las distintas formas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres con el fin de garantizar los derechos de cada individuo, su dignidad y valor como ser humano. Donde la edificación de una sociedad inclusiva, justa y pacífica incentive la participación y el empoderamiento de las mujeres en las distintas esferas de la vida.

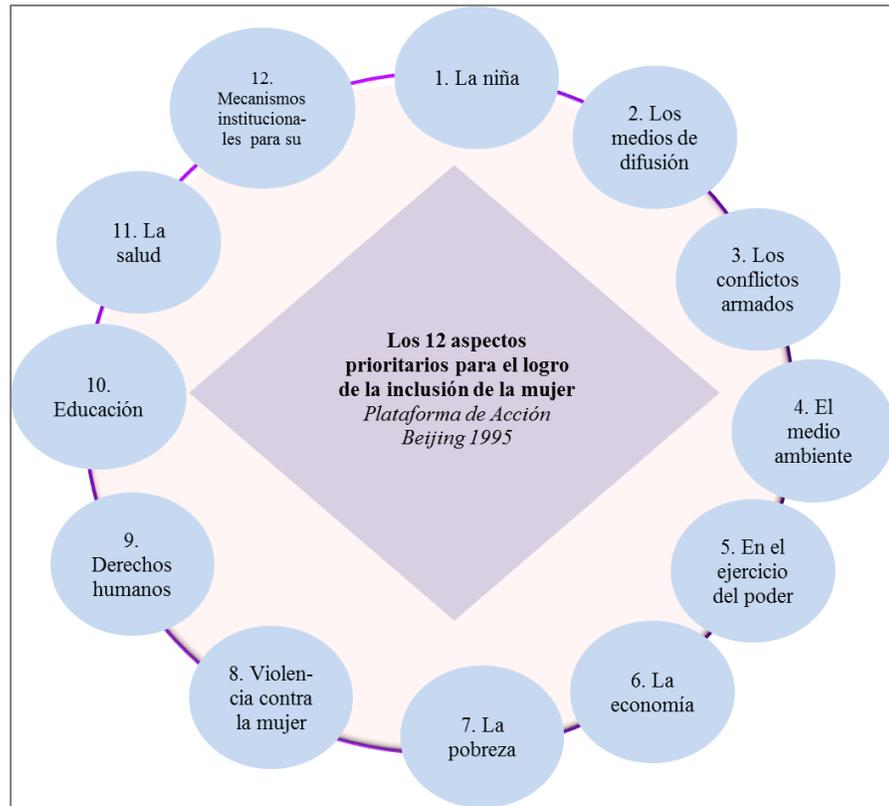
2.1.2. Declaración y Plataforma de Acción Beijing

En septiembre de 1995, la ciudad de Beijing, China, fue sede de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. La conferencia logró una asistencia sin precedentes: 17.000 participantes y 30.000 activistas, todos ellos de distintas procedencias mundiales. Aun así, las 47.000 personas asistentes, compartían un único objetivo: la inclusión de hombres y mujeres en iguales condiciones y el empoderamiento de las mujeres en las distintas esferas de la sociedad.

Así, representantes de 189 gobiernos y treinta mil activistas no gubernamentales por acuerdo unánime y entre debates políticos y foros lograron crear la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. La Plataforma de Acción desde entonces promueve los derechos de la mujer y su progreso integral en un ambiente de equidad, libertad y justicia en doce diferentes aspectos que consideró debían trabajarse desde los diferentes gobiernos, sociedades civiles, comunidades internacionales, organizaciones no gubernamentales y el sector privado a nivel global con el fin de lograr el empoderamiento de la mujer en la sociedad y la equidad entre los seres humanos (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995). Los 12 aspectos se expresan en la gráfica 1 con el fin de contextualizar los distintos temas que aborda la Plataforma:

- Persistente y creciente carga de la pobreza que afecta a la mujer.
- Disparidades e insuficiencias y desigualdad de acceso en materia de educación y capacitación.
- Violencia contra la mujer.
- Consecuencias de los conflictos armados y de otro tipo, en las mujeres, incluidas las que viven bajo ocupación extranjera.
- Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos.
- Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos.

- Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.
- Falta de mecanismos suficientes a todos los niveles para promover el adelanto de la mujer.
- Falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer
- Estereotipos sobre la mujer y la desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión.
- Desigualdades basadas en el género en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente.
- Persistencia de la discriminación contra la niña y la violación de sus derechos

Gráfica 1. Aspectos de Principal Preocupación

Fuente: Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)
Elaborado por: Paola Rivera

Al 2015, ONU mujeres ha elaborado un informe por el cumplimiento de los 20 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, y pone a disposición de todo el mundo las medidas que deben adoptarse para al 2030 garantizar la plena equidad e inclusión de mujeres y hombres dentro de la sociedad y el empoderamiento de las mujeres en los 12 aspectos de principal preocupación.

- **La mujer y la pobreza**

“Hay pruebas que demuestran que las mujeres tienen más probabilidad de vivir en la pobreza que los hombres.” (ONU Mujeres, 2015)

En la Plataforma de Acción se evidenció que la pobreza genera desnutrición, hambre, deterioro de la salud, ambientes insalubres, falta de acceso a la educación, discriminación y exclusión social. Además manifestó que la falta de ingresos y recursos productivos afecta más a la mujer que a los hombres puesto que en distintos países y regiones la mujer tiene menos probabilidad que los hombres a acceder a un trabajo decente, recursos productivos y créditos oficiales (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995)

En este sentido, el informe señala que es necesaria la implementación de políticas que garanticen el acceso de las mujeres al empleo remunerado, recursos productivos, servicios financieros; la protección social y la inclusión de la mujer en el mercado laboral. (ONU Mujeres, 2015)

Así, las entidades deben centrarse en mejorar el ámbito laboral en que se desenvuelve la mujer garantizando en teoría y práctica su inclusión con el fin de

reducir la desigualdad, y aumentar su empoderamiento en el ámbito laboral y promover sus derechos humanos, para lograr que hombres y mujeres en su conjunto edifiquen un mundo de paz, sostenible y equitativo.

- **La educación y la capacitación de la mujer.**

Según el informe desarrollado por la ONU (2015), los estados en colaboración con organizaciones privada, públicas, sociedades civiles e instituciones de educación deben considerar incluir en los diferentes niveles de educación perspectivas de género que ayuden a destruir barreras de carácter discriminatorios entre hombres y mujeres; impulsar una educación de calidad y encarar los obstáculos económicos que en muchos casos restringen la educación.

La educación como punto estratégico para conseguir igualdad, paz y armonía en el mundo debe centrarse en formar hombres y mujeres íntegros, con destrezas, cualidades y competencias que les permitan solucionar los conflictos del siglo XXI de manera ética y responsable. En este sentido la educación es un papel importante puesto que es el motor para generar una sociedad sostenible.

- **La mujer y la salud**

La salud física y mental es un derecho humano en este sentido la Plataforma de Acción de Beijing (1995) hizo un llamado velar por su cumplimiento por medio del impulso al acceso de un servicio de salud de calidad y gratuito para garantizar su acceso a hombres y mujeres en la misma proporción e implementación de reformas jurídicas que tengan una perspectiva de género y abarquen temas relacionados con los derechos de la mujer en materia de salud sexual y reproductiva.

En este contexto, el acceso a la salud en condiciones iguales para hombres y mujeres garantizará que la sociedad en su conjunto goce no solo del cumplimiento de un derecho humano, sino del respeto a su vida y dignidad que como ser humano posee. Así, el sector público, privado, comunidades, y sociedad civil tienen la responsabilidad de responder este aspecto desde cualquier ámbito en que se desarrolle.

- **Violencia contra la mujer**

Según la ONU Mujeres (2015), considerando que una de las barreras en la consecución de la no violencia contra la mujer son las actitudes discriminatorias y normas sociales y culturales que justifican y permiten la violencia se hace un llamado a los diferentes actores sociales para apoyen el fortalecimiento o creación de marcos jurídicos y normativos para amparar a la mujer de los distintos tipos de violencia; la ejecución de campañas en los ámbitos económicos, políticos y sociales para prevenir la violencia.

Este ámbito es muy importante para lograr la paz en el mundo. La humanidad conformada por hombres y mujeres, la misma que alcanzará paz y seguridad cuando entienda que en la diversidad se pueden construir grandes fortalezas, se sensibilice a los problemas que afligen a sus prójimos y deje de individualizarse y se considere parte de una sociedad y trabaje por el bienestar de su entorno. En este sentido, es urgente sensibilizar a hombres y mujeres sobre la importancia de equidad de género para combatir la violencia e inseguridad.

- **Las mujeres y los conflictos armados**

La ONU Mujeres (2015), plantea que en el ámbito político los estados deben ampliar las estrategias acerca de la mujer, la paz y la seguridad. Así, se promueve a la mujer en dos aspectos, el primero relacionado con su participación en las diferentes acciones por consolidar la paz en el mundo y la segunda relacionada con su participación laboral en áreas de la seguridad y órganos decisorios dentro del estado como el ejército, la policía, jurisdicción. Para ello se propone eliminar las barreras de entrada mediante planes de acción y directrices que se enfoquen en la equidad entre géneros.

Esto es importante debido a que la participación de la mujer en áreas relacionadas a la seguridad, justicia, o consecución de la paz permitirá garantizar su protección en el diario vivir, como también en situaciones de conflicto.

- **La mujer y la economía.**

Otro aspecto prioritario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), constituye la inserción de la mujer en el ámbito laboral por lo que propone la adopción de políticas y estrategias que aumenten la equidad entre los géneros; solicita la eliminación de legislaciones discriminatorias con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, el desarrollo de programas que ayuden a las mujeres a tener un mejor acceso o reincorporación al mercado laboral; y el apoyo a grupos, u organismos que trabajen por la consecución de equidad de género en la economía con el fin de mejorar la influencia de la mujer en la economía.

El ritmo vertiginoso y los diferentes desafíos que presenta el siglo XXI hace un llamado a la creación de estrategias y políticas que tengan una perspectiva de género con el fin de que contribuyan positivamente en la construcción de un mundo pacífico, seguro y equitativo, donde hombre y mujeres logren acceder al mercado laboral en condiciones de equidad. En este proceso la sociedad se verá beneficiada por las competencias, destrezas y cualidades que hombres y mujeres poseen, como de la retribución que la humanidad en conjunto ponga al servicio de los demás con miras a la consecución del desarrollo sostenible.

- **Las mujeres en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones**

Para empoderar el rol de la mujer en el ámbito político y en los distintos órganos decisorios se promueve las reformas constitucionales y jurídicas y la adopción de cuotas, las mismas que se implanten con el fin de garantizar la participación plena de la mujer en estas áreas (ONU Mujeres, 2015).

La participación de la mujer en el campo político y de toma de decisiones es importante. Puesto que, al tener espacio en estos ámbitos la mujer es la voz de otras mujeres y pasa a asumir un rol destacado al tener poder para impulsar y promover el empoderamiento de la mujer en las distintas esferas de la sociedad con el fin de alcanzar la equidad ente hombres y mujeres.

- **Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer**

Las medidas que ONU Mujeres (2015), propone para avanzar en el aspecto relacionado con los mecanismos institucionales son el fortalecimiento o creación según corresponda de mecanismos nacionales u otros órganos gubernamentales; la inclusión de una perspectiva de género en la legislación,

las políticas públicas, los programas y los proyectos y el aumento de iniciativas para reunir, difundir y utilizar estadísticas de género.

Los estados como órganos directivos máximos de un país tienen la responsabilidad desde las legislaciones promover, impulsar, trabajar y garantizar la equidad de género en todas las áreas de principal preocupación planteadas en la Plataforma de Acción de Beijing.

- **Derechos humanos de la mujer**

Para el logro de un mundo donde mujeres y niñas gocen de todos los derechos humanos y libertades fundamentales es necesario que los diferentes actores de sociedad promuevan y protejan los derechos humanos de la mujer, mediante la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos, especialmente la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer* la cual garantiza igualdad, inclusión y no discriminación de la mujer en ley y en la práctica (ONU Mujeres, 2015).

Los derechos humanos son propios de todo individuo como su nombre lo indica y como tal es indispensable que se promuevan, protejan y apliquen.

Así los derechos humanos se convierten en un instrumento estratégico para consecución de paridad de género en las distintas áreas de la sociedad. Por tanto, es importante que organismos privados, públicos, no gubernamentales, y la sociedad en general reconozca y se empodera de ellos para así lograr y garantizar la adecuada aplicación de los mismos.

- **La mujer y los medios de comunicación**

La participación de la mujer en los medios de comunicación es relevante debido a que se puede conseguir que su representación en los distintos medios de comunicación sea de forma equilibrada y no estereotipada, lo que contribuiría a la consecución de equidad entre hombres y mujeres. Por otro lado, las diferentes plataformas de comunicación -blogs, redes sociales, tv, cine, publicidad, entre otros- pueden ayudar a que las mujeres difundan sus conocimientos y perspectivas, intercambien ideas, participen en debates públicos sobre diversos temas lo que ayudará a la sociedad a tomar conciencia sobre la diversidad y como ella puede contribuir de manera positiva para la edificación de armonía, paz, seguridad y desarrollo.

En este contexto, el informe desarrollado por ONU Mujeres (2015) plantea la necesidad de que gobiernos con ayuda de los diferentes actores sociales

promuevan la participación de las mujeres en los medios de comunicación las TIC , la adopción de medidas contra la representación estereotipada de la mujer, la integración de la perspectiva de género en los componentes relacionados con los medios de comunicación ; y a los medios de comunicación como herramienta para sensibilizar a la sociedad en conjunto sobre temas relacionados con equidad entre hombres y mujeres .

- **La mujer y el medio ambiente**

Los seres humanos, hombres y mujeres, están vinculados de manera interdependiente con el planeta en que habitan; el planeta pone a disposición de todo *ser* sus recursos. Por lo que, los recursos del planeta, son de hombres y mujeres en igual proporciones. Sin embargo, estos recursos naturales debido al modelo económico implantado ha provocado que su repartición sea inequitativa entre los seres humanos restringiendo su acceso a millones de personas. Dentro de estos millones de personas, el grupo más vulnerable aún siguen siendo mujeres, niños y niñas (ONU Mujeres, 2015).

Por ello, es importante reconocer dos aspectos, el primero vinculado a la importancia de asegurar los accesos a recursos naturales y productivos, tierra, agua, alimentos entre otros, a mujeres, niños y niñas; y el segundo

relacionado a la necesidad de concientizar la participación de la mujer en la esfera ambiental, debido a que la mujer al estar presente en instancias de adopción de decisiones y medidas sobre el medio ambiente y desarrollo sostenible podrá promover estrategias, políticas, legislaciones con perspectiva de género.

Así, las medidas de adopción que se proponen contemplan la promoción de accesos a los recursos naturales y productivos mediante reformas jurídicas; la participación de las mujeres en la formulación de políticas, gestión y adopción de decisiones relacionadas al medio ambiente. Todo abordado bajo la incorporación de una perspectiva de género en las políticas de desarrollo sostenible y medio ambiente. (ONU Mujeres, 2015)

- **La niña**

“La niña de hoy en la mujer del mañana” (Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995)

El informe redactado por ONU Mujeres (2015), hace un llamado a que se adopten medidas desde los gobiernos, sistemas educativos, medios de

comunicación para que se pongan fin a las prácticas que atenten contra los derechos de las mujeres por medio de programas, campañas, legislaciones y servicios de protección todos ellos enfocados hacia la consecución de equidad entre hombres y mujeres, niños y niñas con el fin de que los seres humanos de cualquier parte del planeta puedan crecer en un ambiente digno, donde sus competencias, destrezas y habilidades se potencien y contribuyan en conjunto a la construcción de un mundo equitativo, pacífico y seguro.

En este sentido, la concientización de poner fin al problema es importante para lograr la consecución de que hombres, mujeres, niños y niñas puedan disfrutar y participar de los mismos derechos y oportunidades en las distintas esferas de la vida

2.1.3. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

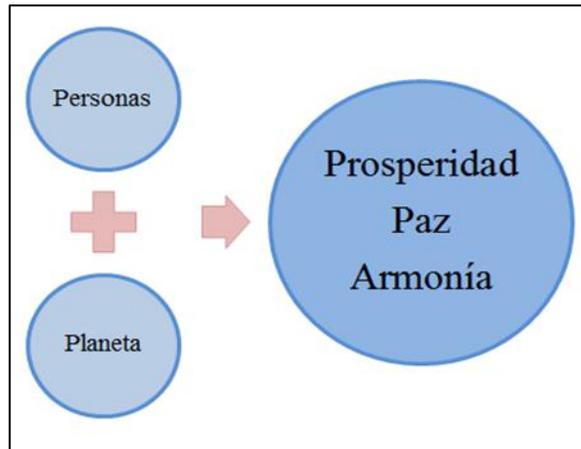
En la actualidad el mundo presenta una grave crisis social, económica y ambiental que por un lado, ha acentuado la desigualdad entre seres humanos; y que por otro lado ha puesto al planeta en peligro. En este sentido, nace el plan acción propuesto por la Organización de las Naciones Unidas (2015), titulado “Transformar nuestro Mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible” en

el cual se propone 17 objetivos que deben alcanzarse en el lapso de 15 años para lograr construir una sociedad pacífica, equitativa y responsable.

La Agenda para el Desarrollo Sostenible (2015), se inspira en la premisa de que

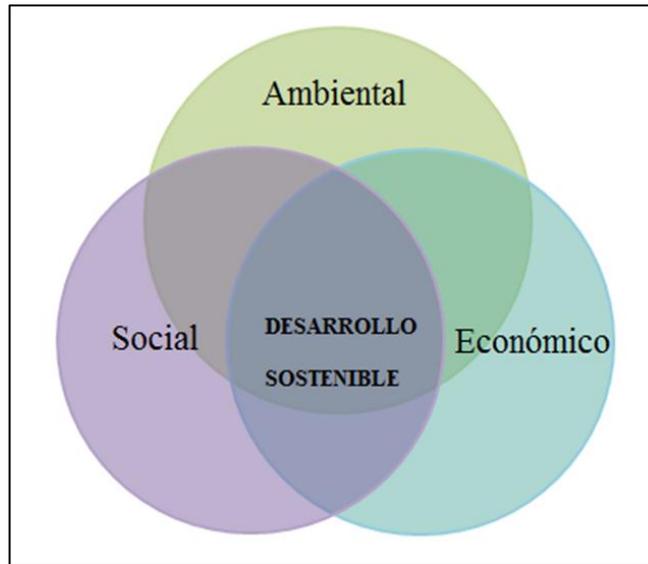
Todos los Estados tienen la responsabilidad de respetar, proteger y promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas, sin hacer distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición.” En virtud de lo cual la Agenda con sus 17 objetivos y 169 metas se fundamenta primordialmente en la Declaración de los Derechos Humanos; a más de reafirmar los propósitos de conferencias y cumbres de las Naciones Unidas que sientan las bases para la construcción de un nuevo enfoque de Desarrollo centrado en el bienestar de los seres humanos y el planeta (ONU, 2015).

Así, la Agenda propone un plan de acción a favor de la reconciliación entre seres humanos y planeta; puesto que, la consecución de prosperidad, paz, seguridad y armonía se conseguirá cuando el ser humano entienda su interdependencia con cada objeto y ser que le rodea. En este sentido, es necesario que se garantice, promueva, vele y respete la dignidad humana, derechos humanos, igualdad entre géneros, empoderamiento de mujeres y niñas, respeto a la diversidad cultural, crecimiento económico sostenible, para construir un mundo equitativo, tolerante, socialmente inclusivo en el que se cuiden las necesidades de todos con el fin de que hombres y mujeres puedan contribuir con sus habilidades, destrezas y competencias al desarrollo de su entorno y del mundo entero (ONU, 2015).

Gráfica 2. Los seres humanos y el Planeta

Fuente: ONU (2015)
Elaborado por: Paola Rivera

La ONU (2015) en la agenda para el 2030 menciona que los 17 objetivos y 169 metas planteadas son de carácter integrado dado que, ningún objetivo se puede cumplir a cabalidad si se descuida otro y universales debido a que la consecución de la paz, prosperidad y armonía requiere de una alianza mundial. Para que esto ocurra, es necesario un enfoque de desarrollo fundamentado en tres dimensiones: económica, social y ambiental, dando como resultado lo que se conoce como desarrollo sostenible. En la gráfica tres se aprecian las dimensiones que abarca el desarrollo sostenible.

Gráfica 3. Tres dimensiones del Desarrollo Sostenible

Fuente: ONU (2015)
Elaborado por: Paola Rivera

Las tres dimensiones aseguran transformar el mundo en un lugar donde seres humanos puedan gozar de una vida próspera dentro de sociedades pacíficas e inclusivas, libre de violencia, inequidad y conflictos. La agenda en este contexto hace una llamado a los gobiernos, sector privado, sociedad civil y organismos no gubernamentales para que en conjunto logren establecer una alianza mundial que apueste y se comprometa con la implementación de los 17 objetivos de la agenda para el 2030 (ONU, 2015).

Cuadro 1. 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible

Objetivo 1.	Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
Objetivo 2.	Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
Objetivo 3.	Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
Objetivo 4.	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante la vida para todos.
Objetivo 5.	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
Objetivo 6.	Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.
Objetivo 7.	Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.
Objetivo 8.	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
Objetivo 9.	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
Objetivo 10.	Reducir la desigualdad en y entre los países.
Objetivo 11.	Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
Objetivo 12.	Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
Objetivo 13.	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
Objetivo 14.	Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
Objetivo 15.	Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.
Objetivo 16.	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
Objetivo 17.	Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza mundial para el desarrollo sostenible.

Fuente: ONU (2015)

Elaborado por: Paola Rivera

Así pues, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015) al resaltar la importancia de la no discriminación y respeto de los derechos humanos para

caminar hacia el nuevo paradigma de desarrollo, adquiere importancia la igualdad entre los géneros, empoderamiento de las mujeres y niñas y es ahí donde radica la importancia del enfoque integrado de género- que según la Organización Internacional el Trabajo (2011), procura garantizar por medio de políticas públicas y privadas se impulsen cambios estructurales necesarios para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres a largo plazo, equilibrando la posición entre ambos, y asegurando el pleno disfrute de derechos y el acceso equitativo a los recursos- como punto clave para lograr paz, seguridad , inclusión y equidad de género.

Esto se vio condensado en la Agenda 2030 donde se postula: “(...) No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos y sus oportunidades (...) La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial” (ONU, 2015).

El objetivo 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (ONU, 2015). Define un campo con normas específicas que los países de todo el mundo deberán reflejarlo en políticas concretas que ayuden a la consecución de un mundo inclusivo.

Cuadro 2. Objetivo 5. Desarrollo Sostenible y sus 9 metas.

OBJETIVO 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	
5.1	Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
5.2	Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
5.3	Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
5.4	Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
5.5	Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
5.6	Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
5.a	Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
5.b	Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
5.c	Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Fuente: ONU (2015)

Elaborado por: Paola Rivera

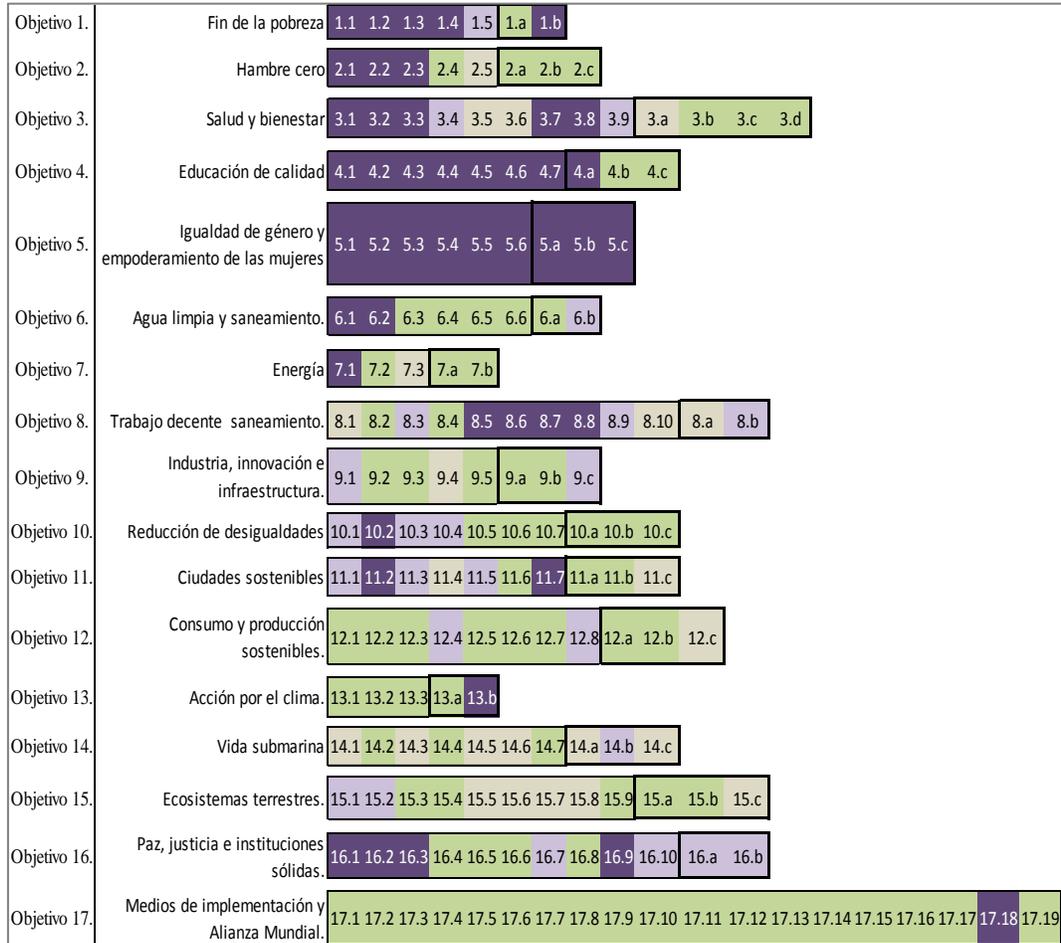
Es claro que, el objetivo 5 y sus nueve metas pretenden por un lado, poner fin a la discriminación y violencia hacia las mujeres; y por otro lado, reconocer, velar y garantizar la participación de la mujer en los ámbitos sociales, económicos y

ambientales. Todo ello sin duda originará sociedades, inclusivas, pacíficas y seguras donde mujeres y hombres puedan desempeñarse en igualdad de oportunidades y gocen de una vida plena donde sus derechos humanos y dignidad humana se respete.

Dado que, los objetivos y sus respectivas metas constituyen una oportunidad para avanzar en la construcción de una sociedad tolerante, equitativa e inclusiva para el desarrollo sostenible basada en la igualdad de género y empoderamiento de mujeres y niñas, así como la eliminación de las diversas brechas de desigualdad (CEPAL, 2016). Es pertinente percibir los compromisos de género que encierran los objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS, ya sea de manera explícita o implícita, en virtud de que abordan condiciones estructurales necesarias para el logro de la inclusión.

De este modo, la gráfica 4. sintetiza la forma de alinear las políticas de enfoque integrado de género en los Objetivos de Desarrollo Sostenible propuesto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) después de analizar cada objetivo y sus metas con el fin de determinar de qué manera están presentes los derechos de la mujer y la inclusión y equidad.

Gráfica 4. Las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la mujer.



- Metas explícitas de igualdad de género o de derechos de las mujeres.
- Metas implícitas de igualdad de género o de derechos de las mujeres.
- Metas que crean condiciones para la igualdad de género o los derechos de las mujeres.
- Metas vinculadas de forma indirecta a la igualdad de género o los derechos de las mujeres
- Separación entre métras temáticas y metas de implementación.

Fuente: (CEPAL, 2016)
 Elaborado por: Paola Rivera.

Por tanto, cada tipo de meta se presenta con cuatro colores diferentes y cada ODS aparece con sus respectivas metas numeradas. Así, el color morado oscuro

establece las metas explícitamente alineadas hacia la igualdad de género o derechos de las mujeres. El lenguaje usado en las metas alude a “mujeres” y “las niñas”, “acceso universal”, “acceso igualitario” o se define como orientada “para todas las personas”. Por ejemplo, la meta 8.5 “...lograr el empleo pleno y productivo (...) para *todos los hombres y mujeres*, (...) y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”; la meta 10.2 “... potencias y promover la inclusión social, económica y política de *todas las personas*, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”; la meta 4.7 “ garantizar que *todos los alumnos* adquieran conocimientos teóricos prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros (...) y la valoración de la diversidad cultural ...” (ONU, 2015).

El color morado claro representan las metas que de manera implícita, se orientan a la igualdad de género o derechos de las mujeres, es decir, las metas en su formulación no nombran a las mujeres y las niñas pero se centran en “personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad” y que plantean medidas destinadas a eliminar “prácticas, leyes y políticas discriminatorias”. Por ejemplo, la meta 10.3 “Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante *la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias* y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas a ese respecto”, la meta 10.4 “ Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de

protección social y *lograr progresivamente una mayor igualdad*”, la meta 16,7 “Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a *las necesidades a todos los niveles*” (ONU, 2015).

Las metas coloreadas de color verde, crean condiciones estructurales necesarias - aunque no suficientes por sí solas- para avanzar hacia la igualdad de género y los derechos de las mujeres, es decir, son metas que deben implementarse tomando en cuenta el enfoque de género para así poder cerrar brechas de desigualdad. Por ejemplo, la meta 10.6 “Velar por una mayor representación y voz de los países en desarrollo en la adopción de decisiones en las instituciones económicas y financiera internacionales para que sean, más eficaces, fiables, responsables y legítimas”; la meta 11b “... aumentar sustancialmente el número de ciudades y asentamientos humanos que adoptan y ponen en marcha políticas y planes integrados para promover la inclusión...”

Por último, las metas de color café claro se encuentran relacionadas con igualdad de género y los derechos de las mujeres de forma indirecta o intermediada por otras variables. Por ejemplo, la gobernanza económica y financiera mundial, los flujos financieros y comerciales y la transferencia tecnológica pueden estar al servicio de los ODS, derechos de las mujeres e igualdad de género o por el contrario, dificultar su cumplimiento.

Por consiguiente, de las 169 metas, 70 metas que corresponden al 41.42% aluden a metas explícitas e implícitas de igualdad de género o de derechos de las mujeres; el 44.97%, es decir, 76 metas hacen referencia a metas que crean condiciones para la igualdad o derechos de las mujeres; y por último, 23 metas que conciernen al 13.61% se relacionan con metas vinculadas de forma indirecta a la igualdad de género o los derechos de las mujeres.

Sin duda, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible con sus 17 objetivos y 169 metas constituyen en conjunto un marco de referencia para que los seres humanos logren armonía en los tres ejes que abarca el desarrollo sostenible, siendo esto lo social, económico y ambiental; puesto que señala los aspectos que se deben abordar para pasar de la cultura del privilegio y la discriminación a la cultura de la igualdad y los derechos hasta el año 2030 (CEPAL, 2016).

2.1.4. Organización Internacional de Trabajo

“El trabajo decente puede (...) afianzar la seguridad humana y la paz social, no es solo un objetivo es un motor del desarrollo sostenible”

Guy Ryder (2016)- Director General de la OIT

Dentro de los próximos 14 años entre otras cosas, es importante que se revolucione el modelo implantado actualmente con el fin de construir el ambiente de paz y equidad que todo ser humano se merece. Puesto que, el mundo que anhelamos es responsabilidad de todos y se construye en sinergia con los diferentes actores sociales del entorno en que vivimos.

Al reflexionar, se evidencia como el ser humano se han convertido en la actualidad en el motor de desarrollo del siglo XXI. Puesto que en su imaginación y pensamientos se halla el más fascinante conocimiento y sin ella no llegaría muy lejos (Sagan, 2013). Así, lo que se produce o se transforma en algún punto converge con la mente del ser humano que cristalizaron sus pensamientos. Puede todo esto parecer que no tiene sentido con el tema en cuestión. Sin embargo, es fundamental reflexionar como la participación humana está presente en cada momento de las actividades del ser humano, para concientizarse del valor que tiene promover oportunidades para que cualquier hombre y mujer alcance un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (OIT, 1999).

Por un lado, trabajo decente según la OIT (2004), es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o empleo digno. Lo que se traduce en el trabajo que respeta los principios y derechos laborales fundamentales de hombres y mujeres que a su vez da paso a la

potenciación y desarrollo de las competencias que cada ser humano posee; proporciona un ingreso acorde al esfuerzo realizado sin discriminación de ningún tipo además de generar un dialogo social entre los diferentes representantes de gobiernos, sindicatos y empleadores.

Por lo cual, para que exista trabajo decente debe entre otras cosas promoverse la equidad entre hombres y mujeres en las distintas esferas del mercado de trabajo. Esto se puede lograr mediante la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo, sentencia que se ve reflejada en uno de los cuatro principios y derechos fundamentales del trabajo que plantea la OIT (2009).

Cuadro 3. Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

La libertad de asociación, la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva	La abolición del trabajo forzoso
La erradicación del trabajo infantil	La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y cupación

Fuente: (OIT, 2009)
Elaborado por: Paola Rivera

Por consiguiente, un mundo sin discriminación laboral donde se promulgue la equidad de género, por un lado, ayuda a proporcionar un trabajo decente a hombres y mujeres y por otro, ayuda e impulso del empoderamiento e inclusión de las mujeres en la esfera laboral ya que está comprobado que entre hombres y mujeres, el último grupo es el más vulnerable (OIT, 1999). Estos dos factores sin duda ayudarán a construir un mundo equitativo frente a las diferencias, donde la diversidad y las diferencias se reconozcan de manera positiva, aprehendiendo que dicha diversidad es importante para el desarrollo de la sociedad en los diferentes ámbitos sociales, económicos y ambientales.

En este marco, y evidenciándose que la promoción de la no discriminación entre hombres y mujeres es el camino para la edificación de un mundo inclusivo, la Organización Internacional del Trabajo cuenta hasta el 2016 con cuatro convenios relacionados directamente con este propósito. Los cuatro convenios son:

- Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración (1951).
- Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958).

- Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).

Los convenios 100 y 111 constituyen dos de los ocho convenios fundamentales planteados por la OIT en su declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Es importante mencionar que de estos cuatro convenios solo los tres primeros están en vigor en el Ecuador. Lo que quiere decir que en materia de protección a la maternidad aún se tiene un vasto camino por recorrer.

A continuación se describe los convenios ratificados por el Ecuador hasta el 2016 de manera puntual y precisa.

- Convenio sobre la igualdad de remuneración (C100)

Para hablar sobre igualdad de remuneración se debe comenzar conceptualizando el término remuneración que según la OIT (1951) comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro rubro en dinero o especie que cobra una persona (trabajador) por la realización de un trabajo, el cual es pagado por el empleador.

Artículo 1.- El término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último (OIT, 1951).

Además la OIT plantea que a trabajo de igual valor le corresponde remuneración igualitaria. Lo que ayuda a que en el campo laboral se elimine las brechas salariales entre hombres y mujeres en trabajos de iguales características. Siempre y cuando el convenio se efectivice en los diferentes sectores económicos de un país con el fin de crear un mundo inclusivo, pacífico en el que se proporcionen las mismas oportunidades sin discriminación de ningún tipo y

tenga respeto por todo ser que pone al servicio de la sociedad sus conocimientos técnicos o intelectuales.

Artículo 1.- La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. (OIT, 1951).

La Organización Internacional de Trabajo (1951) en el artículo dos del convenio hace un llamado a que los representantes de gobiernos, sindicatos y empleadores promuevan y garanticen la aplicación a los trabajadores el principio de igualdad de remuneración mediante la utilización de los diferentes métodos de fijación de tasas salariales.

Por otro lado, se suscribe en el literal dos del artículo dos del convenio que el principio de igualdad de remuneración se debe aplicar por alguno de los siguientes medios:

- La legislación nacional
- Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, reconocido por la legislación.
- Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- La acción conjunta de estos diversos medios (OIT, 1951)

Finalmente, el convenio en su artículo número tres promueve la adopción de medidas en lo que se refiere a la evaluación objetiva del empleo. Para lo cual se deben considerar los trabajos o tareas que encierre el puesto que la mujer o el hombre desarrolla. En cuanto a los métodos a adoptarse para dicha evaluación se menciona que pueden ser decididos por las autoridades competentes para ello según lo designe cada país, o a la vez cuando en contratos colectivos se fijen las tasas por las partes que lo suscriban.

En cualquier caso, en el ámbito laboral uno de los grandes desafíos es lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, desafío que invita al sector productivo, comercial y de servicios a llevar a cabo positivamente estos lineamientos con el fin en construir un mundo inclusivo, donde a todo ser humano se le otorgue un trabajo digno y que se sienta libre en participar activamente desde las distintas esferas de la vida no como sujetos si no como actores de la sociedad en que se desarrollan.

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111)

El convenio comienza declarando lo que se considera discriminación en el trabajo, además de brindar directrices que son obligatorias a todos los gobiernos que suscriban el presente convenio con el fin de traspasar esta barrera en la esfera laboral.

En el artículo 1 del convenio de la OIT discriminación abarca:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo (...) u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958).

En este marco, mientras haya hombres y mujeres que a igual trabajo reciban distinta remuneración, se puede decir, que existe una discriminación basada en motivo de sexo y con lo cual se viola no solo el principio de igualdad en la remuneración planteado en el convenio (núm. 100) de la OIT, si no también se

agrede la dignidad humana puesto que se irrespetan sus derechos a la libertad, al trabajo decente y más que nada de coartar su crecimiento personal, lo que perjudica a toda la sociedad, puesto que esta no se verá beneficiada por las competencias que lleva dentro de sí el ser humano discriminado. Si el compromiso al 2030 es un mundo inclusivo que respete la dignidad humana hablamos que debemos re-conceptualizar la manera en que en la actualidad se llevan las cosas, para así poder remediar los daños causados.

Por otro lado, en el artículo dos se manifiesta que todo país suscrito en el convenio debe formular e implementar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, con la finalidad de erradicar cualquier forma de discriminación en el trabajo (OIT, 1958).

En este sentido el papel de los gobiernos es primordial, puesto que tiene la función de garantizar el bien común, consecuentemente debe velar a favor de la igualdad de trato y oportunidades entre todos sus miembros para que estos puedan potencializar sus habilidades, destrezas y competencias. Siendo esta una de las maneras en las que se puede construir un mundo sostenible, inclusivo, pacífico y equitativo.

Para lograr la implementación efectiva del convenio, el artículo tres pone de manifiesto que los esfuerzos nacionales deben: “tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (...) en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de la política a favor de la igualdad de oportunidades y de trato” (OIT, 1958). Por otro lado se debe procurar promulgar leyes a favor de esta nueva política y derogar legislación que obstaculice su cumplimiento (OIT, 1958).

Si bien el estado debe velar por el bien común del pueblo como se vio anteriormente, todos deben cooperar y trabajar en conjunto para que el objetivo de promover y llevar a la práctica la igualdad de oportunidades y trato se lo cumpla en cada esfera del entorno social, económico y ambiental. Así, empresas, estado, sociedad, civil, organismos no gubernamentales, instituciones educativas deben de trabajar para lograr construir un mundo sin diferencias en trato y oportunidades.

- Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (C156)

Las disposiciones presentes en el convenio C156 promulgado por la OIT en el año del 1981 menciona que es aplicable a los hombres y mujeres en la esfera laboral con responsabilidades hacia los hijos y otros miembros directos de su familia que necesiten cuidado evidente “(...) cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella” (art.1) (OIT, 1958).

Por otro lado, el convenio en el artículo dos y tres indica que cada miembro para crear igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres es necesario permitir que las personas que presenten responsabilidades familiares desempeñen sus actividades laborales sin ser objeto de discriminación, para lo cual es necesario que la política nacional diseñe legislaciones a la vez que garantice su efectividad y eficacia en la práctica (OIT, 1958).

Así, otra forma de discriminación que se puede encontrar en la esfera laboral es la exclusión de los hombres y mujeres que posean a su cargo responsabilidades familiares, puesto que limitan su crecimiento y participación profesional. Para invertir esta situación es importante que estados, empresas, instituciones educativas, organizaciones no gubernamentales y sociedad civil reflexione sobre la temática y decida emprender cambios necesarios para construir un mundo donde hombres y mujeres puedan sentir que desarrollan competencias, conocimientos, habilidades, destrezas, a la vez que se empoderan de su entorno.

En cuanto a las medidas que se deben acatar en cada país miembro con el fin de crear igual oportunidad de trato y oportunidades en el entorno laboral se encuentra:

- Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.
- Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y seguridad social (Art.4).
- Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y asistencia familiar (Art.5).

Finalmente, las autoridades y organismos competentes en cada estado miembro, deberá trabajar por la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en teoría

y práctica ya que es una de las formas más adecuadas para edificar una sociedad inclusiva donde hombres y mujeres puedan sentirse incluidos en el entorno en que viven y acabar con las barreras que limitan el desarrollo de social, económico y ambiental del mundo entero.

2.2. MARCO NACIONAL

Dentro de la normativa nacional se tienen dos documentos clave que rigen todos los marcos normativos, se trata en primer plano la Constitución del Ecuador y en segundo lugar el Plan nacional del buen vivir 2013-2017,

2.2.1. Constitución del Ecuador

En el 2008 en la ciudad de Montecristi provincia de Manabí se proclamó la vigésima constitución del Ecuador. El documento elaborado por la Asamblea Constituyente de curso, contiene 444 artículos de los cuales el 21,85 por ciento, es decir, 97 se relacionan con los derechos de la mujer ecuatoriana en distintas esferas de la vida. En el documento se indica que “Todas las ecuatorianas y ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la constitución” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Por lo que los ciudadanos están en plena potestad para exigir y hacer cumplir los derechos establecidos en el documento jurídico máximo que puede poseer un estado. En un estado ideal los ciudadanos son la razón de la organización del estado como decía Weber en su libro *Economía y sociedad* (1944) el estado tiene como deber establecer derechos sociales los cuales sean reconocidos a hombres, mujeres, niños y niñas sin distinción social de cualquier índole, para solo así garantizar el desarrollo humano y mejorar la calidad de vida de la población y construir una sociedad inclusiva, donde se reconozca el potencial del ser humano al tiempo que se lo empodere con el fin de que se desarrollé y colabore a enfrentar y estrechar los desafíos sociales, económicos y ambientales del nuevo siglo.

- Principios fundamentales.

Así, es pertinente comenzar indicando que la Constitución Ecuatoriana del 2008 en el artículo 1 declara al Ecuador como estado de derechos y justicia, social, intercultural y plurinacional (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008). Lo que significa que reconoce la diversidad cultural como también afianza la convivencia de personas, culturas y diferentes puntos de vista para lograr una sociedad inclusiva, justa y pacífica.

Para la consecución de una sociedad inclusiva, es decir, una sociedad que alegue efectivamente a la diversidad de las personas respetando las diferencias individuales de cada mujer, hombre, niño y niña el artículo 3 de la constitución del Ecuador menciona que el estado tiene como deberes primordiales fortalecer la diversidad nacional como también garantizar la educación, salud, seguridad social, agua, trabajo, alimento a sus habitantes (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

- Derecho de igualdad y no discriminación.

Por otro lado, la constitución adopta el mismo concepto que Organismos internacionales acerca del término discriminación, es decir, nadie puede ser discriminado por ninguna razón por ejemplo por condición social, sexo, etnia. Se adiciona que la ley sancionará toda forma de discriminación y promoverá la inclusión y no discriminación adoptando las medidas pertinentes; como también será el organismo que asegurara que mujeres, hombres, niños y niñas gocen del derecho a la igualdad formal e igualdad material en cualquier esfera de la vida.

La no discriminación y la promoción de la igualdad es importante al momento de edificar una sociedad inclusiva puesto que como dice la formadora de género (Simón Rodríguez, 2008) la igualdad es el principio que derriba barreras

discriminatorias y eleva a todo ser humano a la condición de persona y ciudadano sea hombre, mujer niño o niña sin distinción de ningún tipo.

- Comunicación e información.

“Los medios de comunicación pueden perturbar la subordinación de las mujeres o bien, juzgar un rol primordial en la promoción de los derechos de la mujer”

(Instituto Nacional de las Mujeres, 2005)

Los medios de comunicación constituyen actores con gran poder de influencia y participación en la sociedad por lo que es importante que desde este sector se fomente y promueva la inclusión y empoderamiento de mujeres, como también se incentive el derribamiento de preceptos discriminatorios y sexistas que lo que hacen es abismar las brechas entre seres humanos, poniéndoles en competencia los unos con los otros.

En este contexto en el ámbito de la comunicación la constitución ecuatoriana proclama el derecho de todo ciudadano a una comunicación libre, incluyente, diversa y participativa. Además “prohíbe la emisión de publicidad que induzca la violencia, discriminación, (...), sexismo y toda aquella que atente contra los derechos” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

- Educación

Uno de los desafíos en el mundo de hoy es garantizar una equidad e inclusión social en el área educativa, puesto que, la inclusión en la educación es la base para alcanzar el desarrollo de una persona y la consecución de una sociedad justa, equitativa y pacífica, por ello niños, niñas, hombres y mujeres tienen derecho a la educación sin distinción de ningún tipo (Blanco, 2006). Así, la participación activa de las mujeres en la educación no solo mejorará la inclusión en esta esfera sino que además ayudará a que las mujeres se empoderen del ámbito en que decidan desarrollarse con el fin de ayudar en la construcción de un mundo que genere soluciones a los conflictos sociales, culturales, políticos y ambientales actuales.

En este sentido, la Asamblea General Constituyente del Ecuador (2008) ha declarado como área prioritaria de política pública a la educación; por lo que el gobierno declara que toda persona tiene derecho a recibir educación como a “(...) participar en una sociedad que aprende” con el fin de garantizar inclusión social a todo ciudadano y desarrollo en su proceso de aprendizaje.

- Salud

La salud no necesariamente se halla en los hospitales, puestos que estos son centros a los que se recurre cuando algún padece síntomas de enfermedad, a partir de esto, se enfatiza la importancia de promover y garantizar el acceso agua, alimentos saludables, salud sexual, etc.

Así, el estado es responsable de respaldar los servicios de salud de todos, y en el caso de las mujeres con énfasis en la salud reproductiva e integral, en toda etapa de su vida, en especial en el embarazo, parto y postparto. (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008)

Por lo que, un estado saludable significa que todos sus habitantes gocen de ambientes sanos, alimentos saludables y espacios recreativos. De igual manera, en el caso de las mujeres se debe velar por su bienestar en las etapas relacionadas con el embarazo, parto y postparto; de esta manera se asegurará la inclusión de las mujeres en la esfera de la salud y se ayudará al fomento de sociedades sanas y saludables.

- Formas de trabajo y su retribución

El trabajo es una manera de producir e intercambiar servicios por productos o viceversa con el fin de satisfacer necesidades de una sociedad al proveer los medios necesarios de sustento para los individuos (OIT, 2004). En este sentido, es imprescindible que se reflexione y se reconozca la importancia del trabajo como mecanismo para satisfacer y cubrir necesidades como también la relevancia que tiene toda modalidad de trabajo en una sociedad, puesto que ayudan a que se desarrolle la economía de un país, los sectores económicos y en especial los trabajadores y trabajadoras. Así, el artículo 325 de la Constitución del Ecuador (2008) menciona que:

El Estado Garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Así, el Estado asegurará que las mujeres puedan desenvolverse en el ámbito laboral sin discriminación y exclusión, puesto que esto afectaría gravemente al desarrollo de un país, debido a que al limitar o negar el acceso a la participación de las mujeres en la esfera laboral, retardaría el desarrollo de una nación y el enriquecimiento que la sociedad puede obtener con los aportes que las mujeres puedan proveer a los diferentes sectores de la sociedad, demorando la consecución de una sociedad, inclusiva, equitativa, justa y pacífica. El artículo 330 de la carta magna ecuatoriana respecto a este tema señala que:

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, (...), directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

- Institucionalidad y política de género.

El Estado través de un consejo de los consejos nacionales para la igualdad formularán e implementará políticas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de lograr una sociedad inclusiva, donde todos puedan participar en armonía. Por otro lado, los consejos se integrarán de forma paritaria. Como indican las diferentes convenciones internacionales relacionadas con el empoderamiento e inclusión de la mujer la existencia de un órgano que promueva desde su corazón, la inclusión y participación de la mujer es de suma importancia y Ecuador al crear los consejos para la igualdad significa que dentro de sus políticas está la promoción del empoderamiento e inclusión de la mujer.

- Participación y organización de poder.

La constitución del Ecuador (2008) menciona que la participación ciudadana se guiará por el principio de igual; el mismo que según el jurista italiano Luigi Ferrajoli (2010) por un lado busca la protección y valorización de las diferencias innatas que posee una persona como el sexo, idioma, etnia,

opiniones, entre otras; y por otro proclama la necesidad de que se reduzcan las desigualdades económicas y sociales. Por tanto, el principio de igualdad en la participación de ciudadanos se dará sin distinción de las diferencias de identidad que hombres y mujeres posean, lo cual ayudará a la construcción de una sociedad pacífica e inclusiva donde los seres humanos puedan aportar y desarrollarse plenamente dentro de la sociedad en que se desenvuelven.

Por otro lado, se menciona en el artículo 65 que “el Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos (...) de la función pública, partidos y movimientos políticos”, además se proclama el derecho de todo ciudadano a desempeñar empleos o funciones públicas en base a méritos y competencias los cuales deben basarse por criterios de equidad, paridad de género, igualdad de oportunidades (art. 61.) (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

La participación de hombres y mujeres dentro de los ámbitos públicos y políticos en igualdad de condiciones y participación contribuye sin duda a la construcción de una sociedad inclusiva. Además, fomenta el enriquecimiento de toda la nación. Así, la participación de la mujer en las esferas de política y toma de

decisiones beneficia tanto a mujeres – al ser la voz de otras mujeres- y a todo su entorno – al aportar con sus conocimientos intelectuales y técnicos- en el que se desarrolla.

2.2.2. Plan Nacional del Buen Vivir

“Para alcanzar el Buen Vivir, hay que dar pasos previos, (...) se trata de cambiar principalmente la mentalidad humana” (SENPLADES, 2014).

El Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, conocido también como PNVB constituye la tercera guía a escala nacional que el gobierno de turno durante los cuatro años de su mandato sigue para garantizar los derechos proclamados en la constitución. Así, el documento representa una postura que propone dar sentido a la política del país, respetar al ser humano proporcionándole dignidad, transformar la economía y defender recursos naturales del Ecuador.

Por lo que, el objetivo central de la política pública viene dada por una idea social de solidaridad y redistribución igualitaria y equitativa de recursos que pone en el centro del accionar público al ser humano y va más allá del concepto de desarrollo tradicional del siglo XXI (SENPLADES, 2014); puesto que,

condensa una alternativa social que tutela un modo de vida más allá del crecimiento económico sustentado no solo en el “*tener*” sino sobre todo en el “*ser*”, es decir, en el vivir en plenitud de mujeres, niñas, niños, y hombres (SEMPLADES, 2010).

Cimentar una sociedad justa e inclusiva que supere el límite de la visión convencional de desarrollo debe enfrentar la inequidad, degradación ambiental y falta de asociación entre crecimiento económico y mejora en la calidad (SENPLADES, 2014). Para lo cual, se ha propuesto seguir principios que considera que encaminan al bien común y la felicidad individual. *Ver cuadro 4.*

Cuadro 4. Principios y Orientaciones del PNBV 2013-2017.

Sociedad radicalmente justa.	→
Sociedad de plenas capacidades, emancipación y autonomía.	→
Sociedad igualitaria y equitativa	→
Sociedad con trabajo liberador y tiempo creativo	→
Sociedad solidaria	→
Sociedad corresponsable y propositiva	→
Sociedad en armonía con la naturaleza	→
Primacía de los bienes superiores	→
Sociedad de excelencia	→
Sociedad pluralista, participativa y autodeterminada	→
Soberanía e integración de los pueblos.	→
Estado democrático, plurinacional y laico	→
Fortalecimiento de la sociedad.	→

Fuente: (SENPLADES, 2014)
Elaborado por: Paola Rivera

En este contexto, es importante recalcar la necesidad de restablecer el equilibrio social y económico dentro la sociedad ya que es el punto de partida para conseguir el bienestar de hombres, mujeres, niños y niñas con el objetivo de innovar las relaciones existentes entre personas y entorno. Todo ello, con el objetivo de demoler la exclusión y otras brechas que estancan el desarrollo de la personalidad y “*ser*” ajeno.

Alcanzar la inclusión de la mujer en el ámbito laboral va de la mano no solo con el principio de justicia sino también con el principio de igualdad y equidad. El primero tutela las diferencias existentes en las identidades de cada ser humano - como son el género, idioma, opiniones, condiciones personales entre otras- para enfrentar desigualdades de tipo económico y social que restringen el desarrollo y empoderamiento de las personas (Ferrajoli, 2010). Mientras que del segundo no existe un concepto universal o bien definido sin embargo desde el punto etimológico vendría a ser el equivalente a la cualidad de justo o equilibrado como menciona Falcon y Tella (2005) “lo más proporcional”.

Por lo que, la sociedad de bienestar se construye cuando hombres, mujeres, niñas y niños se humanizan, es decir, se perciben entre sí, con igual valor y dignidad “dando a cada uno la misma cosa, dando a cada cual lo que se merece por su conducta, dando a cada cual aquello que es suyo, aunque nunca lo haya poseído, dando a cada cual lo que necesita” (Marina & De la Valgona, 2000).

El cumplimiento formal y real de lo anterior, garantiza a los ciudadanos el desarrollo de capacidades, habilidades y competencias que les permita empoderarse -de espacios públicos y privados- y emanciparse -en pensamiento- convirtiéndose en constructores de una estructura social, cultural y laboral que busque la realización plena de la colectividad.

Además, la responsabilidad en común que el Estado, instituciones y ciudadanos tienen para generar de soluciones y dar respuesta a los conflictos permitirá abolir gradualmente las brechas sociales, económicas y ambientales de este siglo

- Objetivos Nacionales para el buen vivir relacionados con el impulso de la inclusión de las mujeres.

*“Lo que ni se define no se puede medir, lo que no se mide, no se puede mejorar
lo que no se mejora se degrada siempre” (Thomson, 1824-1907).*

En este panorama, el Plan Nacional para el Buen Vivir plantea 12 objetivos agrupados en tres ejes; los cuales presentan el pensamiento que dirige el accionar

del gobierno para caminar hacia el desarrollo nacional y plasmar la idea social de una redistribución equitativa de los recursos y la riqueza.

El primer eje se denomina cambio en las relaciones de poder y engloba únicamente al objetivo 1; mientras que el segundo eje abarca los objetivos del 2 al 7 puesto que se relacionan con los derechos, libertades y capacidades para el Buen Vivir. Finalmente, los objetivos del 8 al 12 proponen la transformación económica-productiva a partir del cambio de la matriz productiva (SENPLADES, 2014). *Ver cuadro 5.*

Cuadro 5. Objetivos del Buen Vivir.

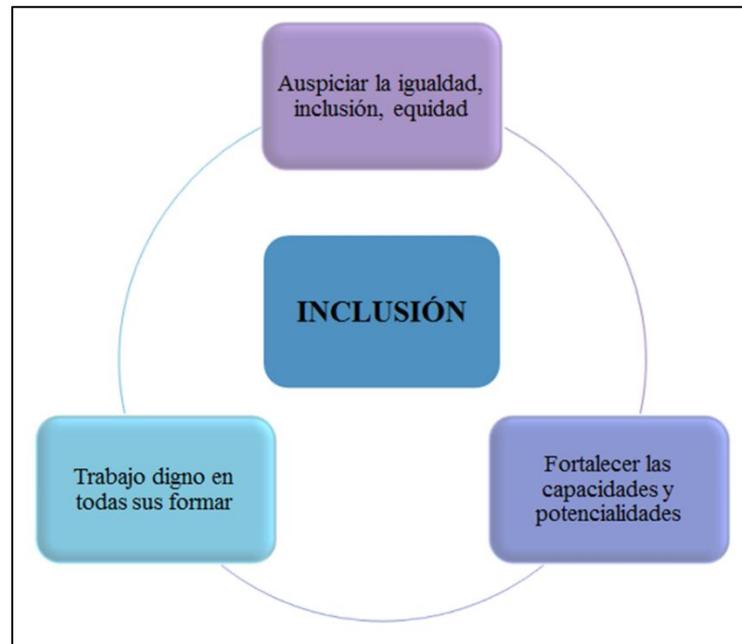
Eje	Objetivo
Cambio en las relaciones de poder	1. Consolidar el estado democrático y la construcción del poder popular.
Derechos, libertades y capacidades	2. <i>Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social en la diversidad.</i>
	3. Mejorar la calidad de vida de la población
	4. <i>Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.</i>
	5. Construir espacios de encuentros común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
	6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.
	7. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental, territorial y global.
	Cambio de la matriz productiva
9. <i>Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.</i>	
10. Impulsar la transformación de la matriz productiva.	
11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnológica.	
12. Garantizar la soberanía y la paz, y profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana.	

Fuente: (SENPLADES, 2014)

Elaborado por: Paola Rivera

De lo anterior se observa que el cumplimiento de los objetivos 2, 4 y 9 del Plan Nacional del Buen Vivir ayuda a crear condiciones apropiadas para la edificación de una ciudadanía donde la igualdad, equidad e inclusión se cumplan de manera formal y real. *Ver gráfica 5.*

Gráfica 5. Objetivos que impulsan la Inclusión.



Fuente: (SENPLADES, 2014)
Elaborado por: Paola Rivera

Fortalecer las habilidades y competencias de las personas significa establecer una formación integral donde la ciudadanía se desarrolle personal –identidad, personalidad, competencias, habilidades- y profesionalmente –conocimientos técnicos o intelectuales- a fin de lograr un país donde se aprecie la riqueza que

yace dentro de cada persona. Esto a su vez, abrirá las pautas para que mujeres, hombres, niños y niñas participen de forma activa dentro de la colectividad, al mismo tiempo que contribuyen a la meta -una sociedad de bienestar- donde la justicia, inclusión, equidad e igualdad no sean más que consecuencias del valor humano que posee la República del Ecuador.

CAPÍTULO III

3. LA MUJER EN LAS ESFERAS POLÍTICAS Y ECONÓMICAS SIGLO XXI.

El progreso social puede medirse exactamente por la posición social de la mujer

(Marx, 1856).

Este acápite presenta el rol de la dentro del ámbito parlamentario y laboral a nivel mundial, regional y nacional.

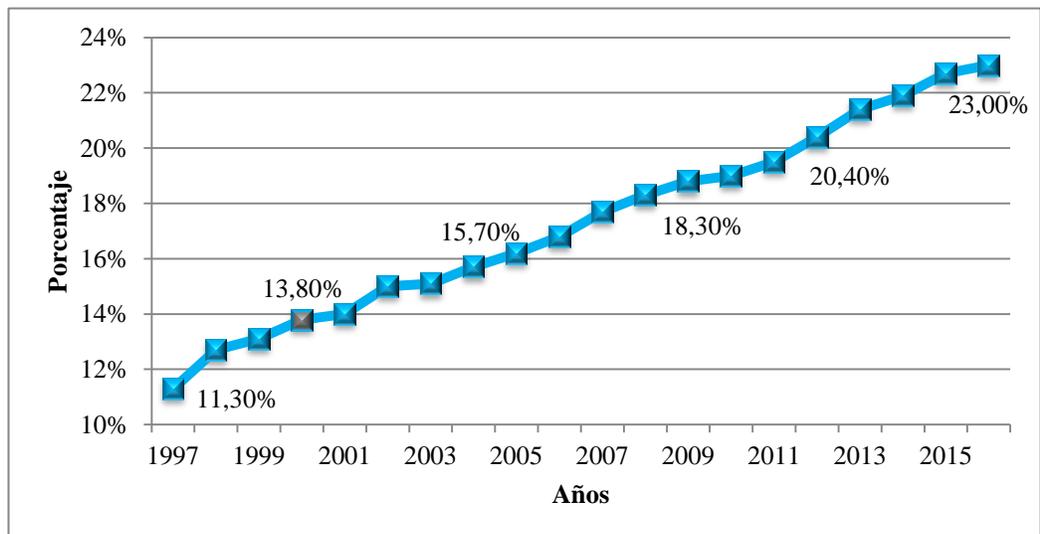
3.1. LA MUJER EN LOS PARLAMENTOS

Las relaciones sociales, económicas y políticas entre mujeres y hombres influyen directamente en la transformación de valores, costumbres, normas y prácticas culturales de una sociedad (UNESCO, 2015). Por ejemplo, la participación de la mujer en esferas políticas y económicas se ha incrementado a nivel global desde mediados del siglo XX fruto del cambio en sendas relaciones.

3.1.1. A Nivel Global.

Así, a principios del segundo milenio, la representación de mujeres como miembros de parlamentos se estableció en el 13.80 por ciento pasando al 18.30 por ciento en el 2008 y finalmente situándose en el 23 por ciento en el 2016, la tasa más alta hasta la fecha alcanzada. No obstante, tres cuartas partes de dichos escaños se hallan a cargo de hombres, es decir, 1 de cada 5 puestos políticos son en promedio ocupados por mujeres en el mundo (Inter-Parliamentary Union, 2016). Ver gráfica 6.

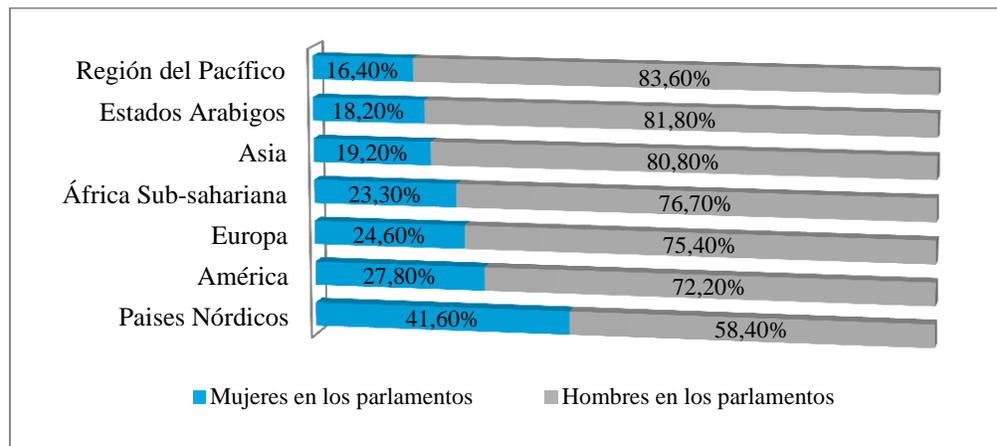
Gráfica 6. La mujer en los parlamentos a nivel mundial 1997-2016.



Fuente: (Inter-Parliamentary Union, 2016)
Elaborado por: Paola Rivera

Por otro lado, al 2016 los países nórdicos mantienen el porcentaje promedio más alto ya que el 41.60 por ciento de cargos parlamentarios los desempeñan mujeres. La situación de América y Europa también es favorable ya que casi un cuarto de los cargos políticos son representados por mujeres. En cuanto, Asia y África han avanzado con una representación aproximada del 19,20 y 23.30 por ciento respectivamente en sus regiones. Por su parte, los Países Árabes, se han mostrado más receptivos a la importancia de la inclusión de la mujer en las relaciones políticas puesto que cuentan con un 18,20% de mujeres en sus parlamentos. Finalmente, la región del pacífico, es representada en el 16.40 por ciento por mujeres en su parlamento (Inter-Parliamentary Union, 2016). *Ver gráfica 7.*

Gráfica 7. Participación de la mujer en los parlamentos por región 2016.



Fuente: (Inter-Parliamentary Union, 2016)
Elaborado por: Paola Rivera

Así, tras los últimos datos recolectados en el 2016 por la Unión Inter-parlamentaria apenas el 23% de los escaños parlamentarios en el mundo son ocupados por mujeres. *Ver cuadro 6.* Adicionalmente, la representación de mujeres en los cargos de presidencia de cámaras únicas fue de 32, y 17 para las cámaras altas de parlamento. En otras palabras, el 17.9 por ciento de los cargos de presidencia de los parlamentos del mundo son mujeres, un aumento de dos puntos respecto del porcentaje al 1ro de enero del 2015 (15.9 por ciento) que la organización mostraba pero no el suficiente para garantizar la inclusión de la mujer en la vida pública.

En este sentido, hay que recordar que “Una democracia fuerte y vibrante solo es posible cuando el parlamento es totalmente incluyente de la población que representa” (Unión Inter-Parlamentaria, 2008) por lo que no se puede de hablar de un reconocimiento y valoración a la riqueza que se halla en la diversidad humana mientras los parlamentos no se encuentren en la capacidad de declarar la participación integral de la mujer en esta esfera de la vida. En otras palabras, una sociedad inclusiva pasa a ser un sueño utópico mientras las instancias de toma de decisiones no cuenten con la voz que represente a la otra mitad de la población mundial.

Cuadro 6. Parlamentos a nivel mundial segregado en hombres y mujeres.

Parlamentos	Nº	%
Hombres	35247	77,00%
<i>Mujeres</i>	<i>10526</i>	<i>23,00%</i>
Total parlamentos del mundo	45773	100,00%

Fuente: (Inter-Parliamentary Union, 2016)

Elaborado por: Paola Rivera

Avanzando en el tema, en Europa los últimos dos años (2015-2016) los debates políticos se centraron en temas relacionados con la crisis migratoria y económica y los cientos de desplazados que huían del territorio Sirio. Por lo que, las mujeres pasaron al frente en las elecciones y en los debates televisivos, ganando terreno en los escaños parlamentarios de nueve países de Europa. Sin embargo, en Grecia las mujeres perdieron participación debido a las diferentes medidas de austeridad que se tomaron ante la crisis en que se encontraba el país griego. (Inter-Parliamentary Union, 2016). Con respecto a los Estados Árabigos, las renovaciones políticas permitieron el aumento de la participación de la mujer en la región. Un total del 18.20 por ciento de los parlamentarios en la región árabe son ahora mujeres. En Emiratos Árabes Unidos desde el 2015 Amal Al Qubaisi fue elegida Presidenta del Consejo Federal Nacional lo que la convierte en la primera mujer del mundo árabe que desempeña el cargo, mientras que en Egipto el 15% de los escaños políticos los ocupan mujeres, al contrario de Omán, donde las mujeres ocupan el 1.2 por ciento del parlamento (Unión Inter-Parlamentaria, 2016)

Se evidencia así que, la participación de un mayor número de mujeres en la política está cambiando no solo la estructura de los escaños parlamentarios alrededor del mundo, sino la forma en que se ejerce la política dentro de cada Estado. Puesto que, al llevar puntos de vista y experiencias tanto de hombres como de mujeres al parlamento, harán que las prioridades políticas cambien, ayudando a idear asociaciones constructivas entre la sociedad (Unión Interparlamentaria, 2008).

En cambio, En Myanmar, ubicado en la Región Asiática, aproximadamente el 13% de los candidatos al parlamento eran mujeres, impulsadas primordialmente por el sentido de mayor democracia que la Premio Nobel Aung San Suu Kyi promovía en una de sus campañas. No obstante, las candidatas se enfrentaron a la discriminación y prejuicios. Mientras que en Afganistán, Angiza Shinwari, una mujer política, murió por un ataque de bomba a su coche. Los dos casos, no hacen más que mostrar los desafíos que deben afrontar las mujeres y la sociedad en cuanto a inclusión, justicia y equidad a nivel mundial y por supuesto en la Región del Asiática (Unión Inter-Parlamentaria, 2016).

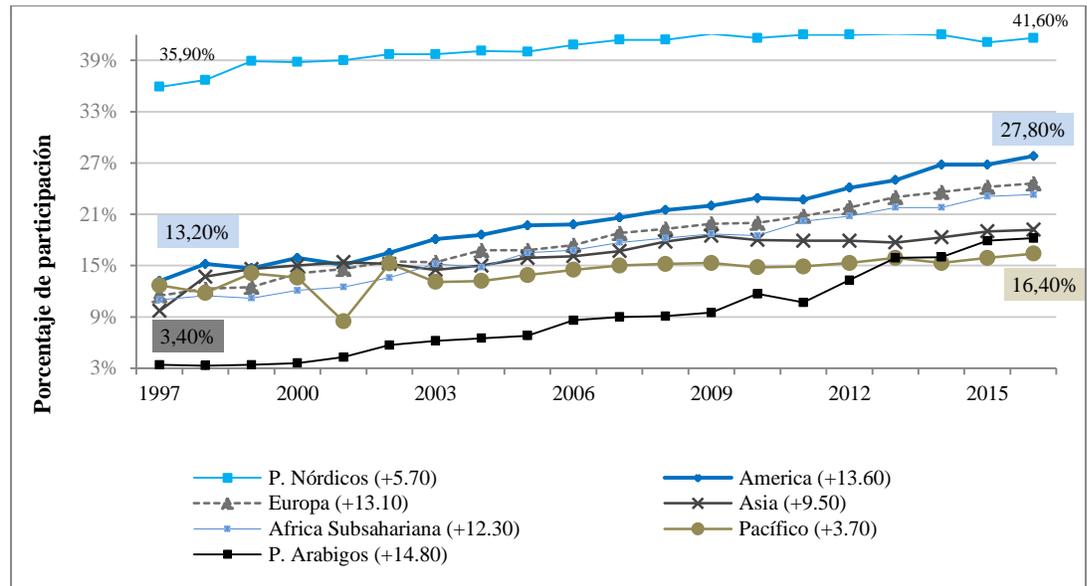
Finalmente, la región donde las mujeres poseen menos participación es la Región del Pacífico debido a las costumbres y valores que encierra la región, como a la inexistencia de alguna legislación que impulse la inclusión de la mujer dentro de los parlamentos. (Unión Inter-Parlamentaria, 2016). Por lo que es relevante

comprender que edificar una sociedad incluyente, no solo se trata de contar con marcos legislativos que proclamen la inclusión, sino de concientizar sobre el papel clave que tienen los programas de educación y sensibilización dentro de las sociedades (Unión Interparlamentaria, 2008).

A pesar del panorama antes descrito, como resultados globales se tiene que los mayores avances en los últimos veinte años se consiguieron en los Países Árabigos (+14.8 puntos), América (+13.60 puntos), Europa (+13,10), África Subsahariana (+12.30 puntos); Asia (+9.50 puntos) y el Pacífico (+3.7 puntos). No obstante, a este paso alcanzar la inclusión de la mujer en los parlamentos llevará alrededor de 87 años. *Ver gráfica 7.*

Por lo que, incluir a la mujer en la toma de decisiones en la esfera política no es solamente una cuestión “ (...) de derecho de las mujeres a la igualdad y la participación en asuntos públicos; sino también de la utilización de los recursos y el potencial de las mujeres” (Unión Interparlamentaria, 2008) puesto que el parlamento es el lugar en el cual se debe establecer la dirección de un país ya que se expresan las opiniones e intereses sociales, políticos y económicos y ambientales de la sociedad que lo genera “(...) en otras palabras, no solo es una cuestión de derecho sino de hacer lo correcto” (Unión Interparlamentaria, 2008).

Gráfica 7. Participación de la mujer hace 20 años en los parlamentos



Fuente: (Inter-Parliamentary Union, 2016)

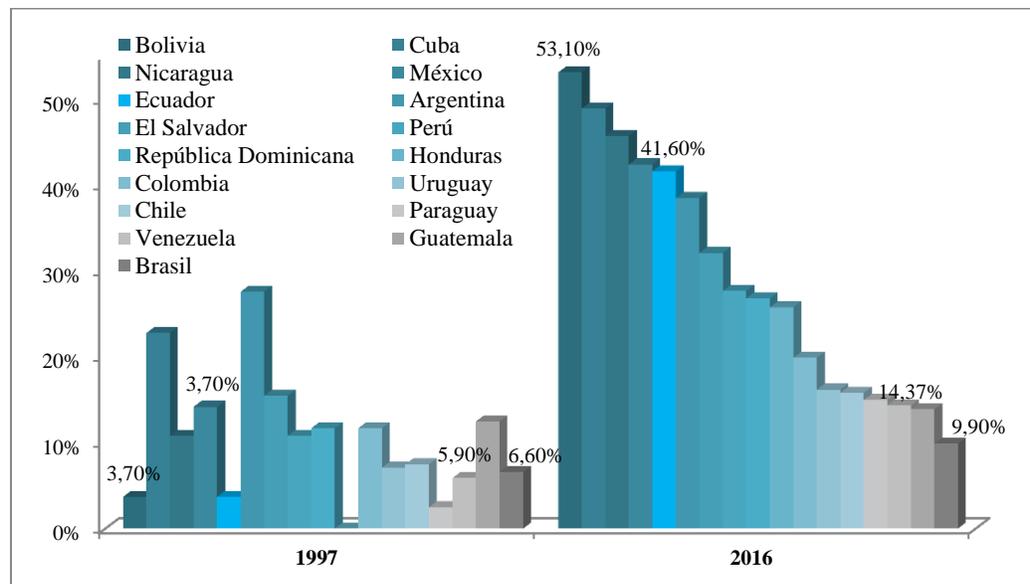
Elaborado por: Paola Rivera

3.1.2. A nivel Latinoamericano y Nacional

Los cambios normativos y la adopción de la paridad política en la mayoría de los 17 países latinoamericanos han llevado a la región Latina a ubicarse en el segundo puesto de entre siete en lo que concierne a la representación de mujeres en la toma de decisiones política. Puesto que, el promedio general de la región se situó en el 27.8 por ciento, superando incluso a las regiones de Europa, África Subsahariana, Asia, los Países Arábigos y la Región del Pacífico (Inter-Parliamentary Union, 2016).

Al 2016, cinco países -Bolivia, Cuba, Nicaragua, México y Ecuador- son los que han logrado superar el 40 por ciento de representantes mujeres en los escaños políticos en gran parte debido a la adopción de cuotas para cargos públicos. Sin embargo, en los países donde no se han visto incorporadas las cuotas como Venezuela la participación de mujeres son las más bajas dentro de la región. Ver *gráfica 8*.

Gráfica 8. Participación de mujeres en los parlamentos en América Latina



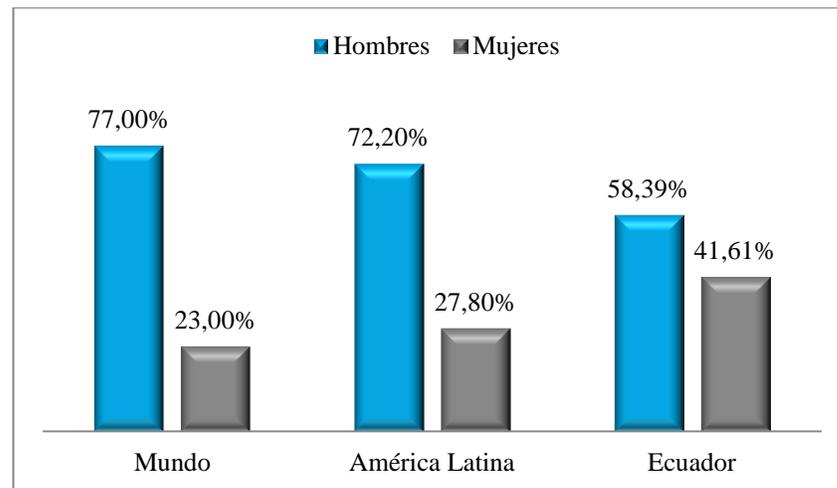
Fuente: (Inter-Parliamentary Union, 2016)
Elaborado por: Paola Rivera

Por otro lado, el Estado Boliviano encabeza la lista regional como el país con mayor porcentaje de mujeres en sus cámaras (53.10 por ciento); lo cual le llevo

simultáneamente a situarse como segundo a nivel mundial El primero es Ruana con el 63.8 por ciento (Inter-Parliamentary Union, 2016).

En el caso de Ecuador todo se remonta a la reforma de la Ley Orgánica de Elecciones en el año 2000 donde se introdujo un mecanismo que le permitió al país aumentar progresivamente un 5 por ciento más al piso mínimo porcentual de mujeres (30 por ciento) en cada proceso electoral hasta llegar al 50 por ciento, el cual se cumplió en el 2007 (Archenti & Tula, 2014).

Más tarde, en el 2009 la incorporación del principio de paridad política condujo al Ecuador a un incremento de mujeres en su parlamento obteniendo el 32.3 por ciento de los escaños políticos, esto es 17.7 puntos más que en el 2000 (Inter-Parliamentary Union, 2012). Por lo que, siete años después el parlamento ecuatoriano logró aumentar 9.31 puntos porcentuales a sus estadísticas llevándole a situarse en el quinto lugar dentro de la región al 2016 (Inter-Parliamentary Union, 2016). Actualmente, Ecuador cuenta con el 41.61 por ciento de representantes mujeres en la Asamblea situándose por encima del promedio mundial y regional. *Ver gráfica 9.*

Gráfica 9. Participación de mujeres en los parlamentos Mundo-América Latina- Ecuador.

Fuente: (Inter-Parliamentary Union, 2016)
Elaborado por: Paola Rivera

Así, la mayoría de los 17 países de Latinoamérica –incluido Ecuador- como también en las otras seis regiones se han instaurado cuotas específicas debido al acceso no equitativo de las mujeres a los parlamentos. Lo que demuestra que las mujeres enfrentan incesantes retos cuando de participación en la política se trata. Por lo que, aunque las cuotas ofrecen una vía rápida para que las mujeres participen en la esfera política de toma de decisiones no deben desviar la atención hacia las transformaciones que la sociedad requiere en términos de inclusión política, social y económica. “Las cuotas pueden ser complementarias con otras medidas especiales como mejorar las habilidades de mujeres, hombres, niños y niñas” (Unión Interparlamentaria, 2008).

3.2. LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

El mercado laboral es otra de las esferas en las que la mujer sigue enfrentándose con barreras significativas que dificultan su acceso en igual de condiciones y oportunidades en el ámbito laboral, al tiempo que merman su desarrollo profesional y personal. Lo que índice de manera negativa en el desarrollo social y económico puesto que, se desvaloriza el potencial de la mitad de la población a nivel global.

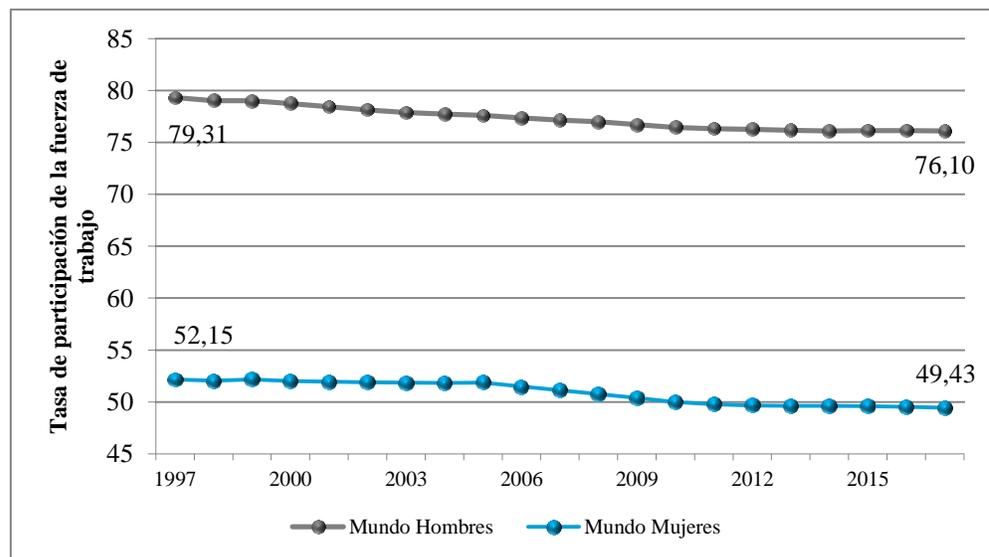
3.2.1. El Panorama Macroeconómico Mundial-Regional en el mercado laboral

A nivel mundial, las tasas de intervención en el mercado laboral de hombres y mujeres han disminuido en los últimos 20 años. Sin embargo, en algunas regiones la participación de las mujeres ha aumentado, por lo que relativamente se afirma que la brecha entre hombres y mujeres en el trabajo se ha reducido. No obstante, la contribución de las mujeres en esta esfera económica a nivel global es aún inferior a la de los hombres (OIT, 2016).

En los últimos años (1997-2017), la tasa de participación de las mujeres alrededor del mundo ha disminuido del 52.2 al 49.4 por ciento y en el caso de los

hombres ha pasado del 79.3 al 76.1 por ciento. Se evidencia así, que a pesar del descenso en ambos casos en este periodo, la brecha de género se ha atenuado en un 0.40 punto porcentual, ya que la tasa de actividad de las los hombres disminuyo en mayor medida que el de las mujeres. *Ver gráfica 10.*

Gráfica 10. Tasa de participación de la fuerza de trabajo Mundial hombres y mujeres
(estimaciones y proyecciones 1997-2017)



Fuente: (KILM, 2015)
Elaborado por: Paola Rivera

Según análisis del Banco mundial en el 2009 y colaboradores de la OIT en el 2014 y 2016 los descensos en la participación de la mujer se deben a tres factores fundamentales la urbanización, el mayor acceso a la educación; como también los valores y restricciones culturales que en regiones como Asia Meridional,

África Septentrional y Oriente Medio obstruyen las posibilidades de las mujeres jóvenes a combinar la vida familiar y el trabajo.

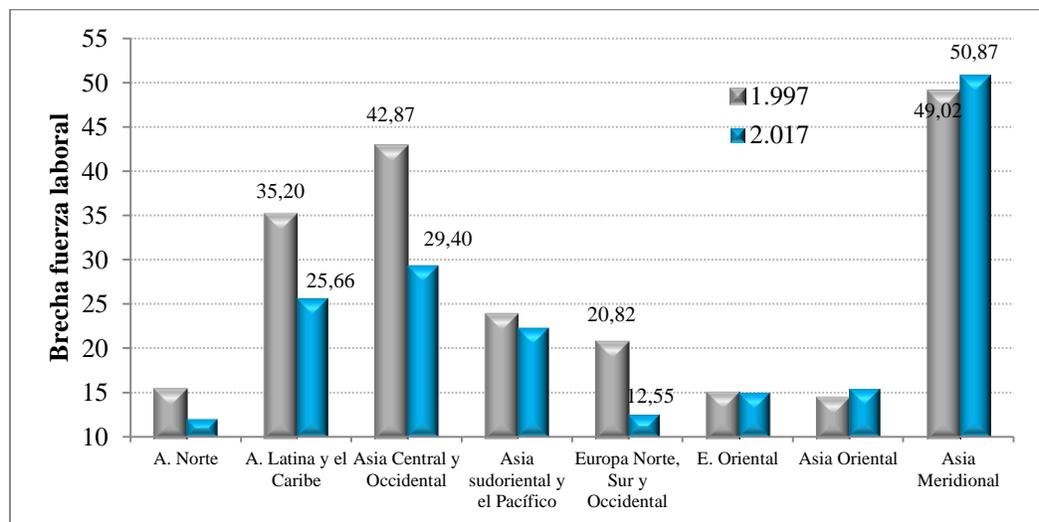
Así, en la mayoría de regiones las disparidades en las tasas de participación laboral femenina se están reduciendo. No obstante, en otras ha aumentado. *Ver gráfica 11*. En Europa, la primera tendencia se produjo debido a la crisis financiera, razón por la cual las mujeres se vieron en la necesidad de incorporarse al mercado laboral para compensar la pérdida de ingresos en sus hogares (OIT, 2016). Dando como resultado una reducción de 8.34 puntos porcentuales en la brecha de fuerza laboral.

En Asia Sudoriental y el Pacífico, como en Asia Central y Occidental la disparidad en la fuerza de trabajo se redujo en 1.60 y 13.47 puntos porcentuales respectivamente a causa de que Las mujeres incursionaron en el sector de servicios dejando de lado al sector primario, además de que los sectores de la confección y la electrónica orientados a la exportación han dado empleo a gran número de mujeres en las últimas décadas (OIT, 2016).

En América Latina y el Caribe, la participación de las mujeres en el mercado laboral pasó del 46.2 por ciento en 1997 al 52.7 por ciento en 201, entre las causas se tiene factores relacionados con la salud –descenso de la fertilidad- un mayor nivel de educación y la ampliación de servicios subvencionados de

cuidado de niños (Busso & Romero Fonseca, 2015). Llevando a una reducción de la brecha laboral entre hombres y mujeres de 9.54 puntos porcentuales. Ver *gráfica 11*.

Gráfica 11. Brechas en la tasa de participación en la fuerza de trabajo a nivel mundial (hombres y mujeres) 1997-2017



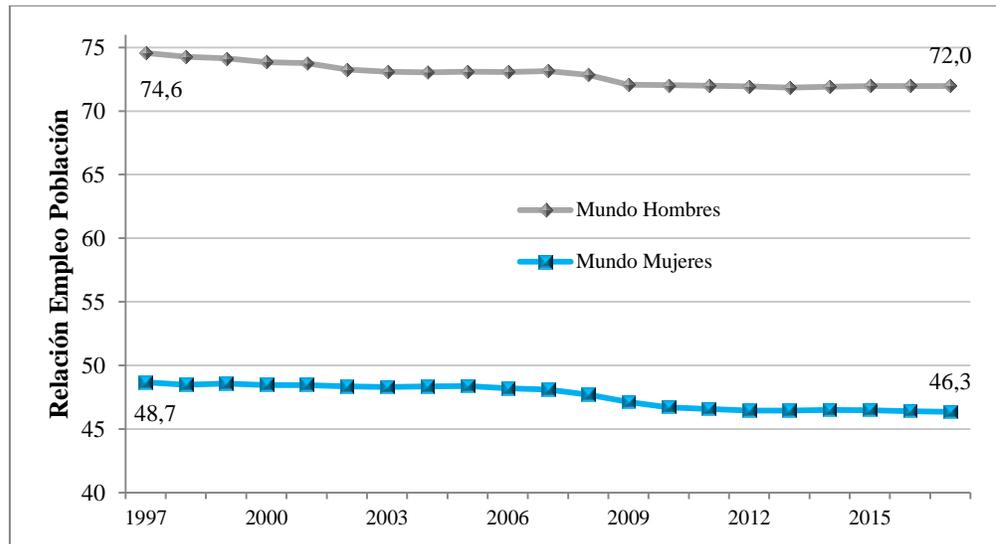
Fuente: (KILM, 2015)
Elaborado por: Paola Rivera

En lo que concierne a América del Norte la crisis financiera según la OIT (2016) ha menguado la participación de hombres y aumentado la fuerza laboral de mujeres puesto que, la crisis desplazó a trabajadores involucrados con el sector de la construcción – en su mayoría ocupados por hombres. Dando como resultado 3.4 puntos porcentuales a favor de la fuerza laboral femenina (OIT, 2016).

Por el contrario, en la Región d Asia Oriental y Meridional las tasas de participación de la fuerza laboral de los hombres se encuentran sobre el de las mujeres (+2.8 puntos porcentuales) debido a actitudes sociales conservadoras en relación al rol de la mujer en la sociedad (OIT, 2016)

Ante este panorama, la relación empleo población a nivel mundial es mayor para los hombres que para las mujeres, y la disparidad se mantiene sin grandes cambios desde hace 20 años. Concretamente, según estimaciones del centro de estadísticas de la OIT (2015) en 2017 para los hombres se sitúa en un 72 por ciento (aproximadamente 2000 millones de hombres empleados) y para las mujeres en 46.3 por ciento (1300 millones de mujeres empleadas) frente a 46.3 por ciento (OIT, 2016). *Ver grafica 12.*

Gráfica 12. Relación empleo población a nivel mundial 1997-2017



Fuente: (KILM, 2015)
Elaborado por: Paola Rivera

De igual forma, en los 17 países de América del Sur se tiene un panorama similar al 2016 puesto que el 73.7 por ciento de la población total de hombres se encuentra empleado (111 millones). A su vez el 50.5 por ciento de mujeres (84 millones) se encuentra empleada. Esto es +6.4 puntos porcentuales en veinte años. *Ver cuadro 7.*

Cuadro 7. Relación Empleo Población América del Sur 1997-2017

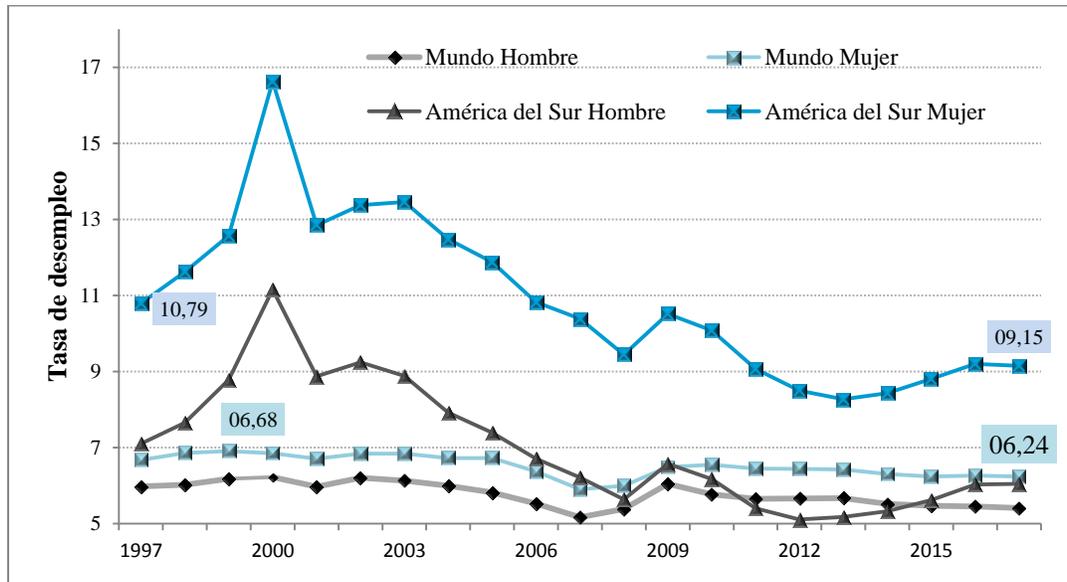
América del Sur		Población '000	Relacion Empleo Población
1.997	Hombres	110.979	76.0%
	Mujeres	115.876	44.1%
2.017	Hombres	116.675	73.7%
	Mujeres	83.912	50.5%

Fuente: (KILM, 2015)

Elaborado por: Paola Rivera

Por otro lado, las mujeres siguen enfrentándose a un mayor riesgo de desempleo que los hombres. Es así que, el nivel de desempleo a nivel mundial en el año 2017 para las mujeres se sitúa en el 6.24 por ciento mientras que para los hombres en el 5.98 por ciento. Mientras que en América del Sur esta tasa se mantiene en el 9.15 por ciento para las mujeres después de un ascenso en 5.84 puntos porcentuales en el periodo (1997-2000). Ello se debe a que millones de mujeres aprovecharon la intensa demanda de mano de obra para abandonar la situación de inactividad y acceder al empleo (OIT, 2016). *Ver grafica 13.*

Gráfica 13. Tasa de desempleo entre hombres y mujeres Mundo-América del Sur (197-2017)



Fuente: (KILM, 2015)
Elaborado por: Paola Rivera

3.2.2. Panorama Macroeconómico del Trabajo en Ecuador entre hombres y mujeres.

En Ecuador según datos estimados y proyecciones de la OIT (2015) el nivel de desempleo para hombres se encuentra por debajo de del promedio Regional y mundial con 6.5 por ciento. Por otro lado, el panorama para las mujeres es favorable en comparación a los 16 países de América del Sur ya que el desempleo se ubica en el 4.1 por ciento, esto es 5.1 puntos porcentuales menos que el promedio general en la región.

Así el bajo nivel de desempleo dio como resultado para el 2017 que la relación empleo trabajo para las mujeres en el 2017 se encuentra en el 45.9 por ciento frente al 50.5 por ciento de América del Sur (-4.6 puntos porcentuales); al contrario de los hombres que se sitúan sobre el promedio de la región con el 76.6 por ciento (+2.9 puntos porcentuales). Como se puede apreciar en el *cuadro 8*.

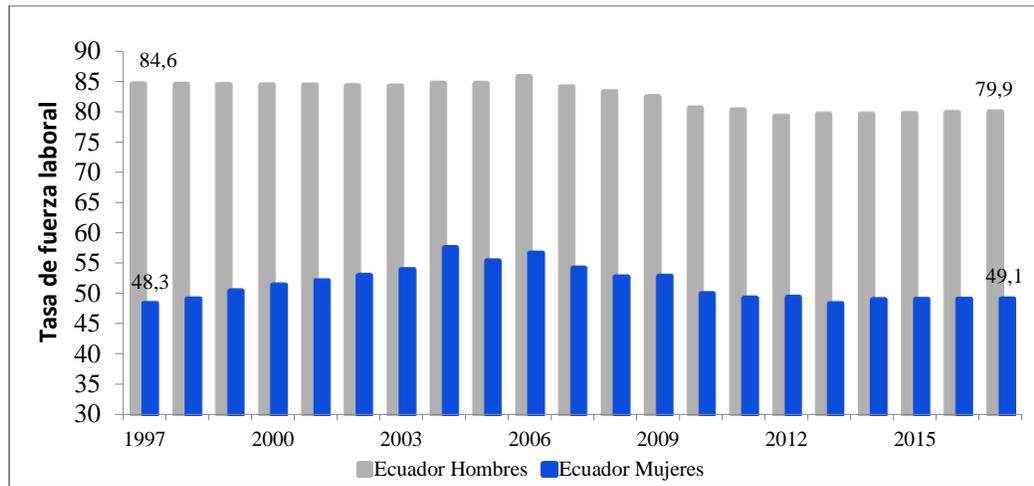
Cuadro 8. Relación Empleo Población Ecuador 1997-2017

Ecuador		Población '000	Relacion Empleo Población
1.997	Hombres	3.809	81.1%
	Mujeres	3.843	45.3%
2.017	Hombres	5.893	76.6%
	Mujeres	6.004	45,9%

Fuente: (KILM, 2015)
Elaborado por: Paola Rivera

Finalmente en el panorama macroeconómico la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral se incrementó 0.80 puntos porcentuales, pasando del 48.3 por ciento al 49.1 por ciento en veinte años. Si bien la intervención de las mujeres ha aumentado en el ámbito laboral presenta desafíos comunes con América del Sur y el mundo (OIT, 2016). *Ver gráfica 14*.

Gráfica 14. Tasa de participación de la fuerza laboral en Ecuador 1997-2017.



Fuente: (KILM, 2015)
Elaborado por: Paola Rivera

3.2.3. La Mujer dentro de las Empresas

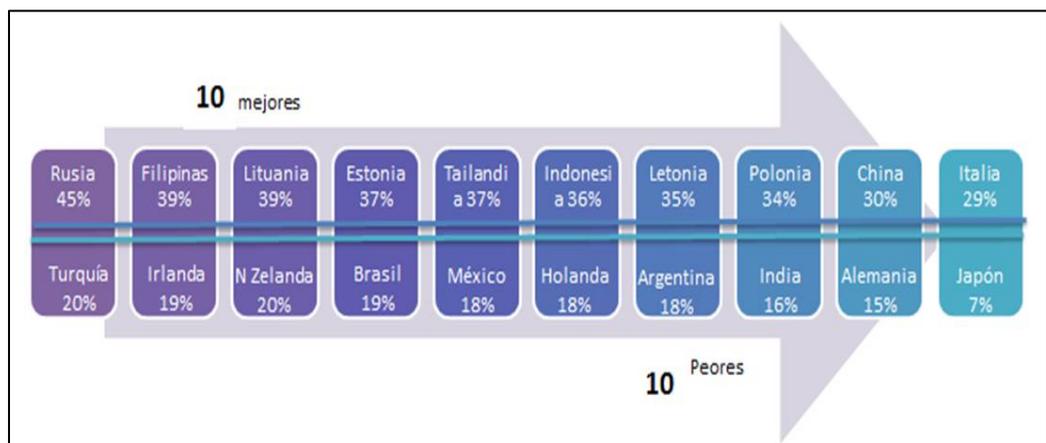
La creciente participación de la mujer en la esfera laboral ha sido un importante motor del crecimiento mundial de ahí que, numerosos estudios convergen en la importancia de que las mujeres participen de manera activa dentro de los cargos directos medios y altos con el fin de construir una sociedad inclusiva donde mujeres y hombres puedan desarrollarse integralmente. Sin distinción de ningún tipo (OIT, 2015).

- Mujeres en Puestos de Dirección Superiores y Medios

Al presentar una perspectiva sobre la participación de la mujer en cargos de dirección en puestos superiores y medios es necesario mencionar que las fuentes de información son encuestas ejecutadas por varias organizaciones a fin de recolectar información sobre el avance de la mujer en los escalones directivos del sector privado.

Así por ejemplo, el Grant Thornton International Business Report (IBR) reveló que las mujeres ocupaban globalmente el 24 por ciento de los cargos directivos altos y medios en 2016, es decir, 2 puntos porcentuales más con respecto al año 2015. *Ver gráfica 15.*

Gráfica 15. Mujeres en cargos de dirección en niveles medios



Fuente: (IBR, 2016)
Elaborado por: Paola Rivera

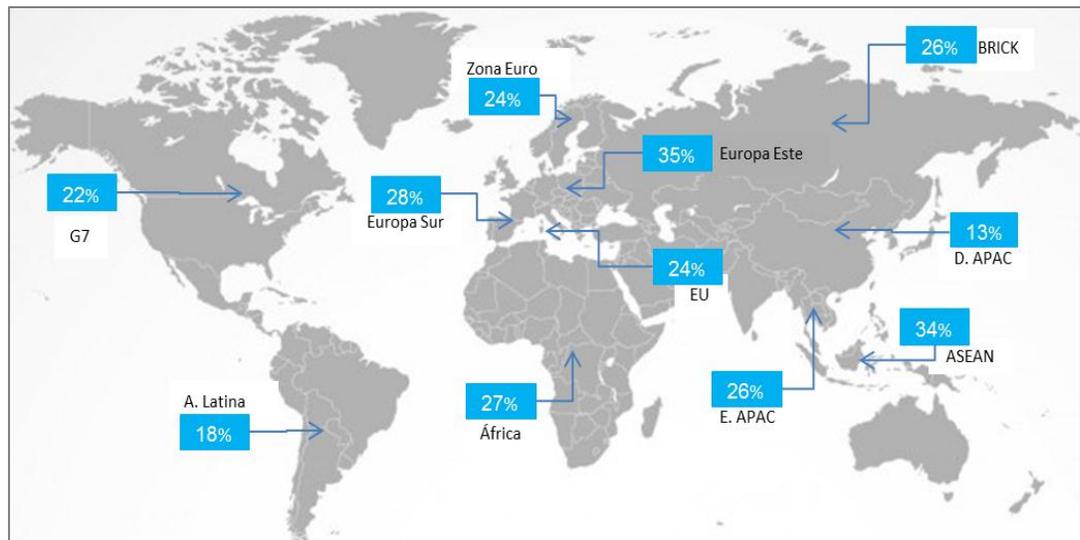
Según el informe IBR (2016) a nivel de regiones el panorama se presenta de la siguiente manera. Ver *gráfica 16*. En la Unión Europea, los puestos de dirección superior y media a cargo de mujeres se ha mantenido estable en los cinco últimos años en un 24 por ciento. Por el contrario, la región que comprende los países de Europa del Este cuenta con un promedio general del 35 por ciento. Los resultados se atribuyen a que la región cuenta con cinco de los diez países mejor puntuados en el tema; siendo el primero Rusia (45 por ciento), seguido de Lituania (39 por ciento), Estonia (37 por ciento) y Letonia (35 por ciento). El informe muestra que una norma social parece haber sido creada en Europa Este bajo el comunismo; dado que en el régimen no se hacía “*distinción*” alguna entre hombres y mujeres en la educación y trabajos.

Otra región, con porcentaje alto de mujeres en cargos directivos en niveles medios es el Sudeste Asiático (34 por ciento); donde países como Filipinas, Tailandia e Indonesia superan el promedio mundial con tasas del 39, 37 y 36 por ciento respectivamente. La encuesta indica que los directivos encuestados piensan que la educación es el mejor catalizador para que las mujeres puedan lograr ocupar puestos de dirección dentro de las organizaciones (IBR, 2016).

En contraste con Europa del Este y el Sudeste Asiático donde se evidencia la mayor participación de las mujeres en cargos de dirección media, el grupo de países que conforman el G7 se encuentran bajo el promedio global (22 por

ciento). Así, aunque Alemania ha implantado cuotas para facilitar el acceso a las mujeres a cargos de dirección medios solo 15 de cada 100 mujeres desempeñan puestos de este tipo; mientras que en Japón solo el 7 por ciento de mujeres acceden a puestos de dirección media. Por otro lado, los países anglosajones, USA y UK, presentan el 23 y 22 por ciento y según el reporte de Grant Thornton se debe a que en estos países la cultura de liderazgo se basa en el “*control y mando*” ya que los puestos de dirección son vistos como lugares donde se necesita ser fuerte y directo.

Gráfica 16. Mujeres en cargos directivos medios y altos Mundial



Fuente: (IBR, 2016)
Elaborado por: Paola Rivera

Representando a la región Africana se tiene al país sudafricano en la cual las mujeres ocupan cargos de dirección superiores y medios en el 27 por ciento.

Simultáneamente, en los territorios emergentes de Asia Pacífico –Indonesia, Pilipinas y Tailandia, India- 3 de cada 10 puestos de dirección medios son mujeres (26 por ciento); mientras que en la parte desarrollada del mismo territorio-Australia y Nueva Zelanda- solo 1 mujer de cada 10 ocupa un cargo de dirección medio (IBR, 2016).

Por otro lado, la presencia de mujeres en cargos medios en la Región Latinoamericana es del 18 por ciento. Argentina y Brasil son países que han declinado en los últimos cinco años (IBR, 2016).

Al 2012, en Argentina las mujeres ocupaban puestos de responsabilidad media en el 11 por ciento, mientras que en Brasil en el 2010 el 26.8 por ciento de los puestos a nivel de dirección media la desempeñaban mujeres. En México al 2011 el mayor número de mujeres en cargos medios se concentran en organizaciones multinacionales (OIT, 2015). Así, en Ecuador según la encuesta realizada a 195 empresas nacionales y multinacionales por Deloitte en el 2016 las mujeres en cargos de dirección medios se sitúa en el 12 por ciento 1 punto menos que el año anterior (13 por ciento).

- Mujeres en los Puestos más altos

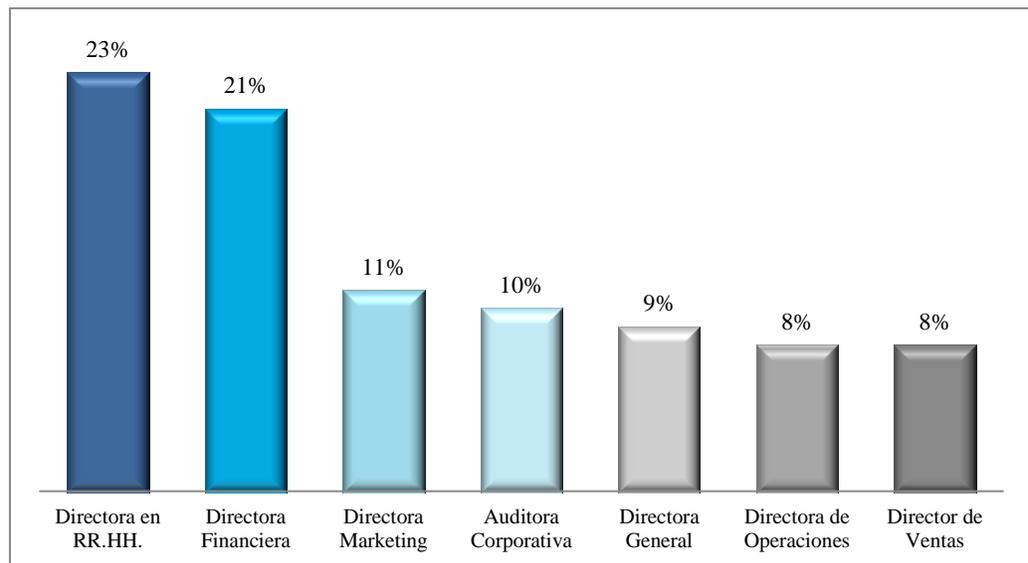
A pesar de que las mujeres en los últimos años han pasado a desempeñar funciones de gestión en la mayoría de regiones. Por ejemplo, dos mujeres en Facebook y Google se han designado como ejecutivas máximas y en otras multinacionales y empresas grandes varias mujeres han llegado a ser directoras generales y presidentas, dando apertura a que se analicen sus estilos de liderazgo. No obstante, estos tipos de cargos son representados por la minoría de mujeres dentro de las empresas (OIT, 2016). Por lo que a medida que el canal corporativo avanza, la participación de la mujer tiende a disminuir afectando a la cultura organizacional como al proceso de toma de decisiones (LeanIn & Mckensey, 2016).

No es sencillo determinar la tendencia de las mujeres en cargos directivos máximos ya que al igual que los casos anteriores no existe una base de datos internacional que reúna información sobre el tema a lo largo del tiempo. El informe Grant Thornton International Business Report 2016, muestra que el aproximadamente el 13 por ciento de las empresas encuestadas tenían mujeres que pertenecían a cargos directivos altos 1 punto menos que en el 2013. *Ver grafica 17.*

Según el informe el Sudeste Asiático se ubica sobre el promedio mundial, con 22 por ciento de mujeres en cargos de dirección superiores (directoras generales). Mientras que, en el Este de Europa solo el 10 por ciento son directoras generales y

un 48 por ciento son directoras financieras. Por otro lado, en el grupo G7 solo el 7 por ciento de mujeres desempeñan puestos de dirección general. En este grupo la mayoría de mujeres en cargos altos se encuentran en recursos humanos (20 por ciento), marketing (12 por ciento) y finanzas (11 por ciento) en comparación con el 20 por ciento (IBR, 2016).

Gráfica 17. Mujeres en Puestos Directivos Altos



Fuente: (IBR, 2016)

Elaborado por: Paola Rivera

Por otro lado, las estadísticas sobre países africanos es escasa sin embargo se tiene datos de Sudáfrica donde el 3.6 por ciento de directores generales en el 2012 fueron mujeres; Lagos el principal núcleo comercial de Nigeria en el 2006 tenía dentro de las empresas un promedio del 8.1 y 3.1 por ciento de mujeres directivas y ejecutivas respectivamente; en Camerún 1 de cada diez directivos generales es mujer (OIT, 2015).

La región de Asia al 2011 las mujeres en cargos directivos generales estaba representado en menos del 1 por ciento en países como Japón, República de Corea e India. Hay que rescatar que un año después dentro de los 10 directores generales más poderosos de la India, se encontró a dos mujeres (McKinsey & Company, 2012). En China el 20 por ciento de Pymes tienen a una mujer como directora General, en contraste con las empresas que cotizan en Bolsa donde se evidenció la participación de una mujer como directora general (OIT, 2015).

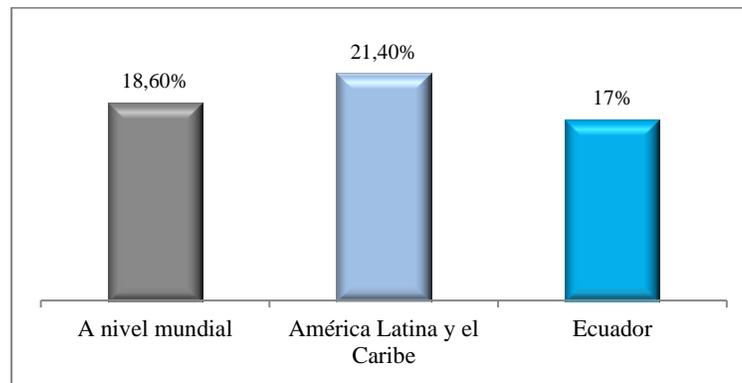
En el Pacífico, de las 500 empresas más grandes solo 12 mujeres desempeñaban el cargo de directora general; mientras que en Nueva Zelanda y Singapur el 5 y 4.1 por ciento respectivamente tenían mujeres en los cargos directivos altos (OIT, 2015).

En América Latina, la situación es similar. Por ejemplo, en Argentina había 43 directoras generales, 4 mujeres formaban parte de 134 miembros de cámaras. En Chile el 3.4 por ciento de los puestos directivos de las empresas más grandes estaban ocupadas por mujeres. En México el 3 de cada cien empresas tenían mujeres en cargos directivos altos en el 2010. Finalmente, en Brasil las mujeres representaban el 13.7 por ciento de los puestos directivos de las empresas grandes (OIT, 2015).

Según el Banco Mundial al 2010 el 18 por ciento de las empresas a nivel mundial tenía presencia de mujeres en cargos gerenciales altos. Por lo que, América Latina,

se ubicaba sobre el promedio con el 21.4 por ciento. En el caso de Ecuador en promedio el 17 por ciento de las empresas encuestadas tienen mujeres en los cargos directivos altos. Ver *gráfica 18*. Adicionalmente, las empresas medianas cuentan con el 17.3 por ciento de mujeres en cargos directivos altos, las pequeñas con el 18.7 por ciento y las grandes poseen únicamente un 4.1. Las empresas manufactureras que contaban con una tasa del 16.7 por ciento de mujeres en altos cargos estaban por debajo de las comerciales que las mujeres en la alta dirección representaba el 28.4 por ciento (BM, 2016).

Gráfica 18. Mujeres en Cargos Directivos Altos Ecuador 2010

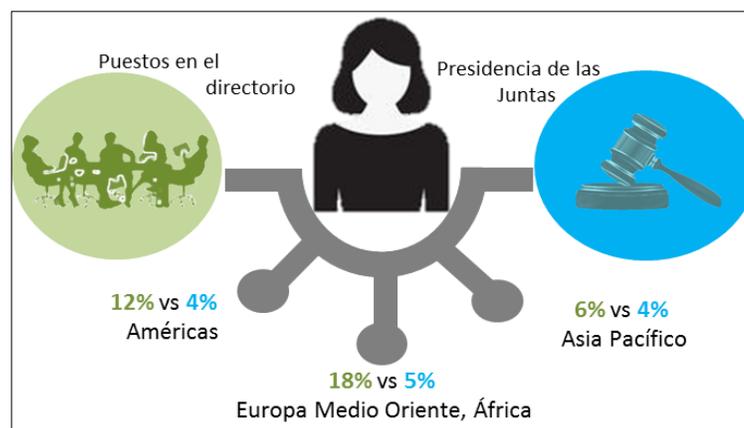


Fuente: (BM, 2016)
Elaborado por: Paola Rivera

- Mujeres en las Juntas Directivas

Según la encuesta realizada por Deloitte a 6.000 empresas en 40 países diferentes en el 2015 mostraron que la representación global de mujeres en juntas corporativas es del 12 por ciento, de las cuales solo el 4 por ciento son presididas por mujeres. Por otro lado, a nivel regional el estudio reveló que Asia Pacífico tiene la menor representación de mujeres en juntas directivas (6 por ciento), seguido de América (12 por ciento) y Europa, Medio Oriente y África (18 por ciento). Los bajos porcentajes no cambian cuando se trata de examinar los directorios que son liderados por mujeres puesto que, en todas las regiones no superan el 5 por ciento. *Ver gráfica 19*

Gráfica 19. Puestos en el directorio de mujeres vs Mujeres presidentas de las Juntas



Fuente: (Deloitte, 2015).
Elaborado por: Paola Rivera

Adicionalmente el estudio concluyó que los países europeos como Noruega (36.7 por ciento), Francia (29.9 por ciento), Suecia (24.4%), Italia (22.3 por ciento) y Finlandia (22.1 por ciento) son los lugares donde se tiene mayor porcentaje de puestos en el directorio en manos de mujeres. Mientras que Italia (22.2 por ciento) Noruega (18.2 por ciento), Austria (9.1 por ciento), Sudáfrica (7.8 por ciento) y Turquía (7.4 por ciento) son los cinco países con mayor índice de mujeres en la presidencia (Deloitte, 2015). *Ver gráfica 20.*

Gráfica 20. Principales cinco países con mujeres en juntas directivas y presidencias

% de mujeres en directorios		% de presidentas en directorio	
Noruega	36.7 %	Italia	22.2%
Francia	29.9%	Noruega	18.2%
Suecia	24.4%	Austria	9.1%
Italia	22.3%	Sudáfrica	7.8%
Finlandia	22.1%	Turquía	7.4%

Fuente: (Deloitte, 2015).
Elaborado por: Paola Rivera

En el caso de Latinoamérica, de los cuatro países que formaron parte de la investigación de Deloitte en el 2016 tres no tenían presidentas –Chile, México y Colombia- en las juntas directivas a excepción de Brasil que contaba con la participación de una. Sin embargo, la participación de mujeres dentro de los directorios en las empresas latinoamericanas se encuentra entre el 7 y 6 por ciento.

En el panorama ecuatoriano de 195 empresas nacionales y multinacionales encuestadas por Deloitte en el 2015 únicamente 10 tenían mujeres que ocupaban la posición de presidente un incremento del 3 por ciento (Deloitte, 2016).

Ante este panorama es esencial liberal el potencial de las mujeres dentro de las rama empresarial puesto que con sus habilidades y competencias pueden mejorar el bienestar de la sociedad, al tiempo que colaboran al desarrollo económico y social del mundo (OIT, 2015).

CAPÍTULO IV

4. LAS NUEVAS DIMENSIONES DE UNA SOCIEDAD INCLUSIVA

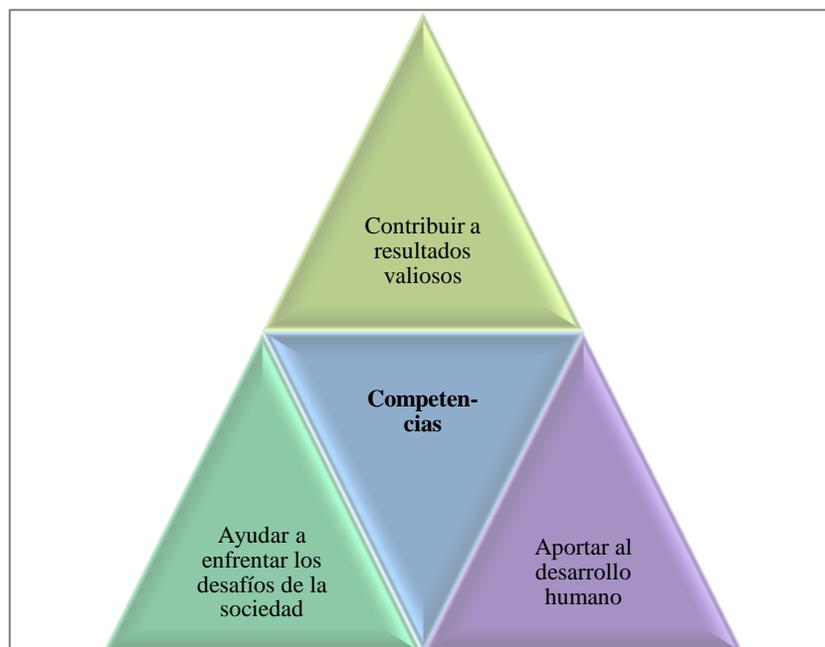
“Las personas son la verdadera riqueza de las naciones, y el desarrollo humano tiene por objeto ampliar sus oportunidades” (PNUD, 2015).

Ante la dinámica propia del mundo globalizado en que se encuentra la sociedad, diversos discursos, debates y propuestas convergen en la necesidad de la adopción de un nuevo paradigma social, económico y ambiental que garantice la construcción de una sociedad inclusiva, armónica y equitativa donde hombres, mujeres, niños y niñas puedan desarrollarse de manera integral con el fin de que cada ser humano contribuya con su potencial al desarrollo sostenible del planeta.

En este contexto, el enfoque de desarrollo humano da pautas de acción al promover el fortalecimiento continuo de conocimientos, habilidades y destrezas con el objetivo de ampliar las oportunidades las personas dentro de los diferentes procesos sociales, políticos, económicos y ambientales inherentes de la sociedad que habita (PNUD, 2015).

El proyecto DeSeCo (2006) manifiesta que “el desarrollo sostenible y la cohesión social dependen críticamente de las competencias de toda nuestra población, con competencias que se entienden cubren el conocimiento, las destrezas, las actitudes y los valores” *Ver gráfica 21.*

Gráfica 21. Características de las competencias del proyecto DeSeCo



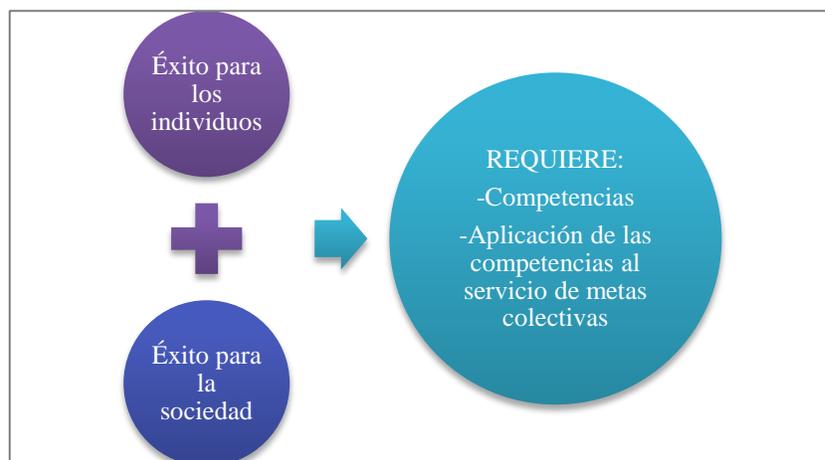
Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

Así, la búsqueda de un modelo que impulse la inclusión social y desarrollo de hombres y mujeres se ve reflejado en el proyecto DeSeCo, de la OCDE; puesto que se enfatiza la necesidad de desarrollar competencias que contribuyan a resultados significativos para los individuos y la sociedad, además de ayudar a hombres y mujeres a enfrentar

las demandas inherentes de la globalización, y aportar al desarrollo integral de las personas (OCDE, 2006).

En este sentido, las competencias individuales que el modelo propone se ha diseñado después de un análisis cuidadoso sobre los prerrequisitos psicosociales que la sociedad necesita para construir vínculos que desemboquen de manera natural en la edificación de un mundo inclusivo, equitativo y armónico, donde la suma de las competencias individuales permita alcanzar metas colectivas. *Ver gráfica 22.*

Gráfica 22. Éxito individual y colectivo depende de competencias.



Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

Para alcanzar las metas colectivas, las competencias necesitan anclarse en valores compartidos, los mismos que deben enfocarse a lograr el desarrollo sostenible. Los valores involucra que hombres, mujeres, niños y niñas deberían potencializar sus habilidades, destrezas y conocimientos para lograr ver a la persona como como ser humano (OCDE, 2006).

En este sentido, el proyecto DeSeCo (2006) recalca que “(...) las competencias clave son aquellas de valor particular, que tienen áreas múltiples de utilidad y son necesarias para todos” lo que permite que las demandas sociales propias del siglo XXI sean atendidas. Para encontrar las competencias esenciales el Proyecto de la OCDE propone tres condiciones. *Ver cuadro 9.*

Cuadro 9. Condiciones para valorar las competencias clave

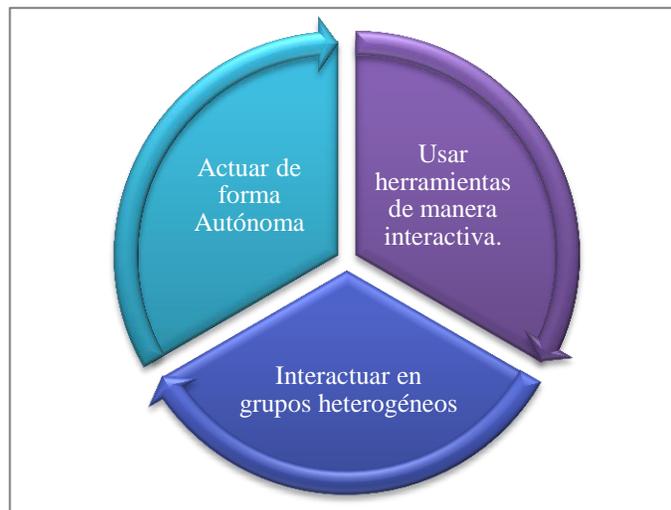
1ra.	• Las competencias deben centrarse en brindar beneficios medibles para fines económicos como sociales.
2da.	• Las competencias deben traer beneficios en un amplio espectro de contextos
3ra.	• Las competencias deben poner énfasis en competencias transversales que todos deberías aspirar a desarrollar y mantener.

Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

El maco de del modelo DeSeCO “(...) consiste en un grupo específico de competencias, en un enfoque integrado” (OCDE, 2006). Para lo cual, se pretende sobrepasar el conocimiento y las destrezas enseñadas, movilizándolo a la resolución de tareas complejas dentro de la sociedad, de modo que las personas desarrollen un pensamiento libre como expresión de madurez moral e intelectual que le permita hacerse responsable de sus acciones y responsabilizarse por su entorno.

El Proyecto DeSeCo clasifica las competencias clave en tres categorías, las mismas que están interrelacionadas, cada una con un enfoque específico que en conjunto buscan la edificación de una sociedad sostenible *Ver gráfica 23.*

Gráfica 23. Competencias en tres categorías.



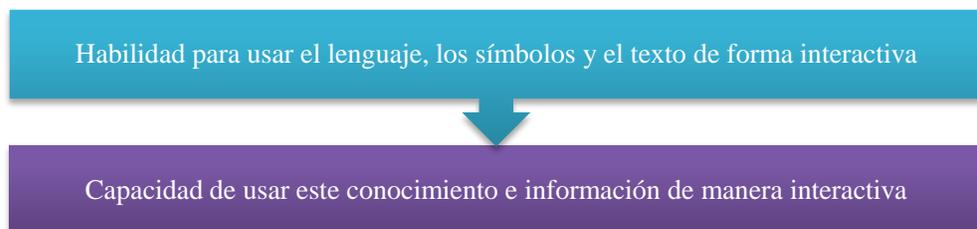
Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.1. COMPETENCIA CATEGORÍA 1: USAR LAS HERRAMIENTAS DE FORMA INTERACTIVA

Las personas necesitan manejar efectivamente herramientas socioculturales como son el lenguaje, la información y el conocimiento para adaptarlos a los propósitos individuales y colectivos. Las herramientas se convierten en un instrumento para construir un diálogo activo entre individuo y su ambiente. *Ver cuadro 10.*

En otras palabras los individuos descubren el mundo a través de herramientas cognitivas, socioculturales y físicas. Estos encuentros, a su vez, establecen la forma como entienden y se hacen competentes en el mundo, enfrentan la transformación y el cambio, y responden a los desafíos de largo plazo. Al usar herramientas de manera interactiva se abren nuevas posibilidades en la forma como los individuos perciben y se relacionan con el mundo (OCDE, 2006).

Cuadro 10. Competencias categoría 1



Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.1.1. Habilidad para usar el lenguaje, los símbolos y textos de forma interactiva.

El intercambio adecuado de información supone que las personas desarrollen competencias de comunicación sean estas orales, lingüísticas, puesto que es una herramienta esencial para alcanzar el bienestar de la sociedad. Las competencias de comunicación posibilita la construcción de diálogos de calidad con los demás. Permitiendo a su vez potencializar a las personas en las distintas esferas de la vida (OCDE, 2006).

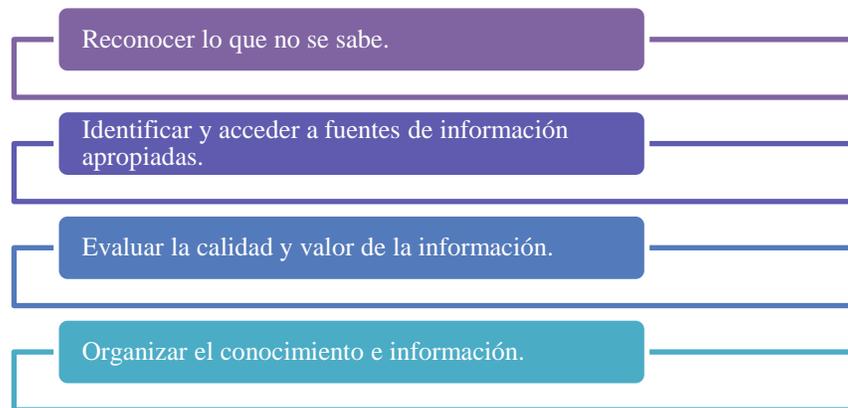
Las habilidades de comunicación abren la posibilidad de crear una sociedad equitativa, inclusiva y de paz, ya que al mantener un dialogo efectivo con el prójimo se puede lograr acuerdos que contribuyan al desarrollo sostenible del planeta.

4.1.2. Capacidad de usar el conocimiento e información de manera interactiva

En la actualidad es muy importante que hombres y mujeres usen efectivamente la información y el conocimiento de manera adecuada para ayudar a encontrar soluciones a los desafíos fruto de la globalización. En este sentido, usar el lenguaje, los símbolos y los textos de manera interactiva requiere una reflexión

crítica que permita asimilar su significado, con el fin de formular opiniones y argumentos que sirvan de base en la toma de decisiones (OCDE, 2006). Ver *cuadro 11*.

Cuadro 11. Requerimientos para usar el conocimiento y la información de manera interactiva.



Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.2. COMPETENCIA CATEGORÍA 2: INTERACTUAR EN GRUPOS HETEROGÉNEOS

Las competencias de esta categoría son esenciales para que las personas aprendan, vivan y trabajen con otros; puesto que “conforme las sociedades se hacen cada vez más fragmentadas y también más diversas, se hace importante manejar bien las

relaciones interpersonales para beneficio de los individuos y para construir nuevas formas de cooperación” (OCDE, 2006).

Así, la construcción del sentido de cooperación entre los diferentes actores sociales es crucial conforme vínculos sociales se debilitan y las relaciones interpersonales se fragmentan. Comprender la diversidad que encierra el planeta supone valorar la diversidad y ver en ella una oportunidad para cerrar brechas sociales, económicas y políticas entre seres humanos y aprovechar el tesoro que encierra cada persona; en esta categoría desarrollar la empatía es crucial para lograr la inclusión social de hombres, mujeres, niños y niñas. *Ver gráfica 24.*

Gráfica 24. Competencias Categoría 2



Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.2.1. La habilidad de relacionarse con los otros

Relacionarse bien con otros es fundamental para crear cohesión social entre las personas para ello es fundamental que se desarrolle inteligencia emocional que permita iniciar, mantener y manejar relaciones personales. “Esta competencia supone que los individuos puedan respetar y apreciar los valores, las creencias, cultural e historias de otros para crear un ambiente en el que se sientan bienvenidos, sean incluidos y puedan crecer” (OCDE, 2006). *Ver cuadro 12.*

Cuadro 12. Dos factores necesarios para relacionarse bien.



Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.2.2. La habilidad de cooperar y trabajar en equipo

Las personas al ser parte de una sociedad no pueden aislarse en la consecución de sus objetivos, por lo que comprender la necesidad de trabajar en equipos de trabajo es crucial para lograr metas colectivas. En este sentido “la cooperación requiere que cada individuo tenga ciertas cualidades. Cada uno debe poder equilibrar su compromiso con el grupo y sus metas con sus propias prioridades y debe poder compartir el liderazgo y apoyar a otros” (OCDE, 2006). *Ver gráfica 25.*

Gráfica 25. Componentes de la cooperación.



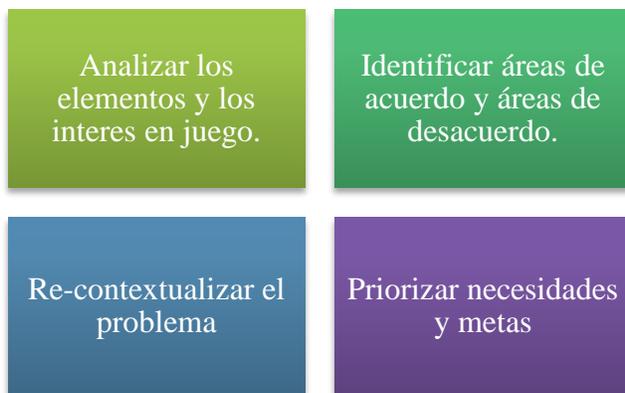
Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.2.3. La habilidad de manejar y resolver conflictos

Los conflictos son parte inherente de la vida y de los contextos en que el ser humano se desenvuelve, por lo que la habilidad de manejar y resolver conflictos requiere que se lo enfrente y resuelva considerando los contextos de las demás personas con el fin de que la solución beneficie a las partes involucradas.

El proyecto DeSeCo menciona que las personas deben poder analizar los elementos e interés en juego, identificar áreas de acuerdo y desacuerdo, para luego poder re-contextualizar el problema y tomar las medidas pertinentes que se requieran (OCDE, 2006). *Ver cuadro 13.*

Cuadro 13. Cuatro ingredientes en el manejo adecuado de conflictos

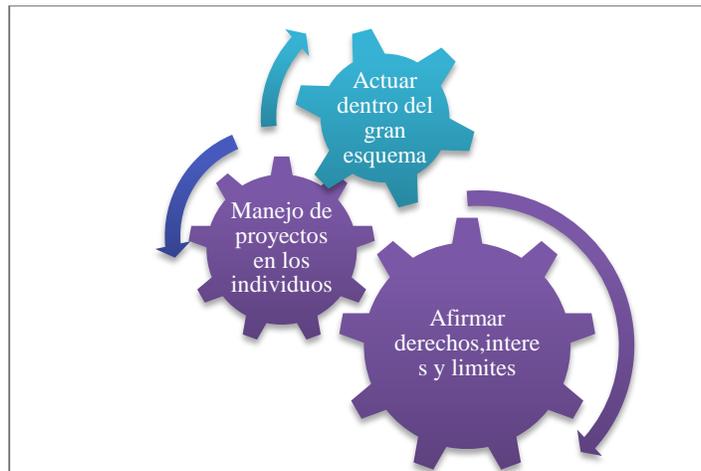


Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.3. COMPETENCIA CATEGORÍA 3: ACTUAR DE MANERA AUTÓNOMA

Superar la crisis social, económica y ambiental del siglo XXI supone que las personas descubran y potencialicen su propia identidad reflexionando sobre las acciones y los valores que rigen sus vidas. Esto requiere que las personas comprendan el ambiente que los rodea y su funcionamiento, con el fin que tomen responsabilidades con la sociedad. Se trata de construir una identidad personal que permita dar razón de ser a las personas al tiempo que da paso a la construcción de un mundo equitativo e inclusivo. *Ver gráfica 26.*

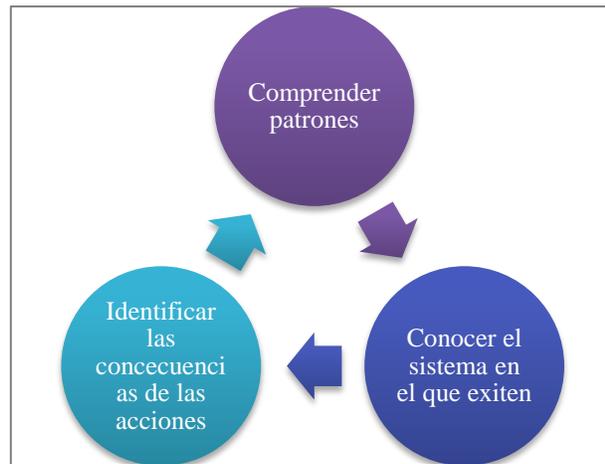
La autonomía requiere de una orientación hacia un futuro y un conocimiento del ambiente que nos rodea, de las dinámicas sociales y los roles que cada uno juega y desea jugar. Supone la posesión de un firme concepto de sí mismo y la habilidad de traducir las necesidades y los deseos en actos de voluntad: decisión, elección y acción (OCDE, 2006).

Gráfica 26. Tres aspectos de la Competencia 3

Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.3.1. La habilidad de actuar dentro del gran esquema

La conciencia sobre las causas y efectos de las acciones de las personas requiere que hombres y mujeres entiendan y reflexionen sobre el contexto en que actúan, puesto que las acciones repercuten directa o indirectamente sobre las distintas esferas de la vida. Así, es necesario que una sociedad inclusiva se construya sobre la idea de que comprender los patrones de la sociedad es fundamental para actuar sobre ellos y transformarlos. *Ver gráfica 27.*

Gráfica 27. Prerrequisitos para actuar dentro del gran esquema

Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.3.2. La habilidad de formar y conducir planes de vida y proyectos personales.

El manejo de proyectos en los individuos es necesario en la manera en que una sociedad anhela la construcción de una sociedad armónica e inclusiva. Los proyectos de los individuos deben responder a las metas colectivas y personales, para que el logro del desarrollo sostenible sea certero. Se trata de actuar efectivamente a los requerimientos de la sociedad.

El desarrollo de esta competencia “(...) requiere que los individuos interpreten la vida como una narrativa organizada y le den significado y propósito en un

ambiente cambiante en el que la vida, con frecuencia, se ve fragmentada” (OCDE, 2006).

Cuadro 14. Acciones de las personas con la habilidad de manejar proyectos

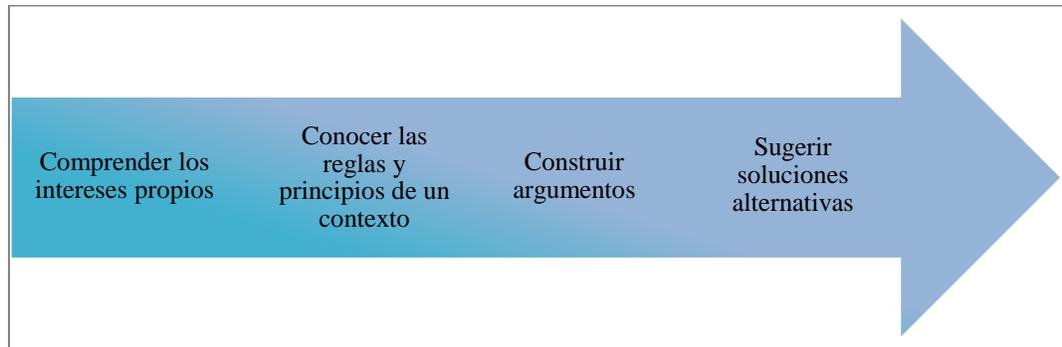


Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

4.3.3. La habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades.

La importancia de identificar las reglas, límites desafíos que encierra un determinado contexto abre paso a la búsqueda de soluciones alternativas a desafíos dentro de los organismos políticos u organizacionales .El desarrollo de la competencia invita a que las personas defiendan activamente sus derechos en beneficio de la colectividad (OCDE, 2006).

Gráfica 28. Acciones de las personas que desarrollan la habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades



Fuente: (OCDE, 2006)
Elaborado por: Paola Rivera

CAPÍTULO V

5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación mantiene un diseño no experimental de corte transversal donde se pretende, acorde al objetivo general, identificar el nivel de inclusión de las estudiantes en las prácticas pre-profesionales y pasantías de la FCAC de la PUCE Matriz, basándose en el modelo DeSeCo de la OCDE, en el que se midieron tres variables: usar herramientas de manera interactiva, interactuar en grupos heterogéneos y actuar de forma autónoma.

Este estudio es de carácter descriptivo y explicativo, desarrollado en el año 2016 en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Matriz. Los estudiantes de la muestra puntual fueron de los últimos niveles de formación académica: Séptimo, octavo y noveno nivel. El instrumento de medición fue diseñado en base al modelo DeSeCo.

5.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIBALES DE ESTUDIO

A continuación se muestran las variables de estudio correspondientes a los objetivos planteados, integradas por: interactuar en grupos heterogéneos, usar herramientas de manera interactiva y actuar de forma autónoma. *Ver cuadro 15.*

Cuadro 15. Variables e Indicadores del proyecto.

Variables	Indicadores	Variables	Indicadores
1. Generales	1.1. Género	3. Interactuar en grupos heterogéneos	3.1. La habilidad de relacionarse con otros.
	1.2. Edad		3.2. La habilidad de cooperar.
	1.3. Carrera		3.3. La habilidad de manejar y resolver conflictos
	1.4. Nivel educativo		
	1.5. Nivel laboral		
2. Usar herramientas de manera interactiva	2.1. Habilidad para usar el lenguaje, los símbolos y el texto de forma interactiva.	4. Actuar de manera autónoma.	4.1. La habilidad de actuar dentro del gran esquema.
	2.2. Capacidad de usar el conocimiento e información de manera interactiva		4.2. La habilidad de formar y conducir proyectos
			4.3. La habilidad de afirmar derechos, intereses, límites y necesidades.

Fuente: Elaboración propia.

5.2. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO, LA MUESTRA Y EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

En relación a la población objeto de estudio se encuentra formada por 412 estudiantes de los últimos niveles de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la universidad sujeta a estudio. Al considerar un margen de error del

5 por ciento y una confiabilidad del 95 por ciento, la muestra de acuerdo a los cálculos es de 200 estudiantes. En base al cálculo muestral se recolectaron el número de encuestas válidas previstas. El instrumento de medición es la encuesta diseñada con el apoyo de la Directora del Proyecto, conformada por 42 preguntas referentes a las variables en estudio, medidas a través de la escala de Likert del 1 al 5, siendo 1 nunca y 5 siempre. La recolección de la información se la realizó a los estudiantes en las horas de clase, previo acuerdo con los profesores pertinentes. Los datos recolectados permitieron estructurar la base de datos necesaria para el ordenamiento y análisis de la información.

5.3. ANÁLISIS DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se presentan los resultados de la investigación empírica correspondiente a las variables de estudio y la muestra de 200 encuestas válidas.

5.3.1. Estructura de la muestra

Las mujeres dentro de Facultad de Ciencias Administrativas y Contables presentan una mayor participación en el sistema de educación superior en comparación con los hombres *Ver cuadro 16*. Puesto que el 59 por ciento de la muestra puntual está conformado por mujeres y el 41 por ciento por hombres,

esto es que por cada diez personas que están en el nivel de educación superior en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables aproximadamente 6 son mujeres y 4 son hombres.

Cuadro 16. La mujer dentro de las Ciencias Administrativas y Contables

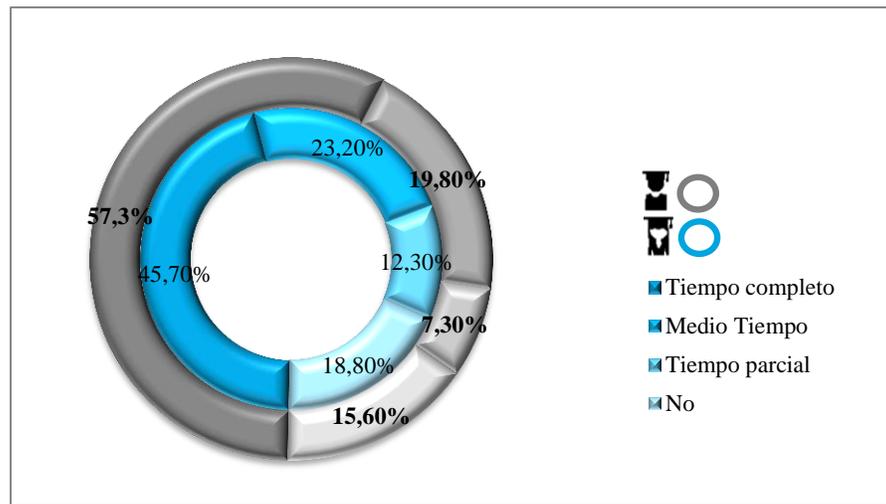
			Mujer	Hombre	Total
Carrera académica a la que pertenece	Administración	Recuento	78	66	144
		% del total	33.3%	28.2%	61,5%
	Contabilidad y Auditoría	Recuento	60	30	90
		% del total	25.6%	12.8%	38.5%
Total		Recuento	138	96	234
		% del total	59,0%	41,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

Por otro lado, A pesar de que la participación de las mujeres en el ámbito laboral educativo es mayor al de los hombres, en el ámbito laboral no ocurre lo mismo cuando se examina la información. El tipo de trabajo que desempeñan las mujeres presenta una situación diferente en relación con los hombres. Así, el 57.3 por ciento de hombres trabajaban a tiempo completo, lo que significa 11.6 puntos porcentuales más que las mujeres. En cambio, las mujeres superaban a los hombres en trabajos a medio tiempo y tiempo parcial con 3.4 puntos y 5 puntos porcentuales respectivamente. Adicionalmente, el 18.8 por ciento de mujeres no se encontraban trabajando frente al 15.6 por ciento de hombres en la misma

condición. Lo que nos revela que a pesar de que las mujeres tienen mayor participación en el ámbito educativo, su participación en la esfera laboral se desempeña en sentido inverso. *Ver gráfica 29.*

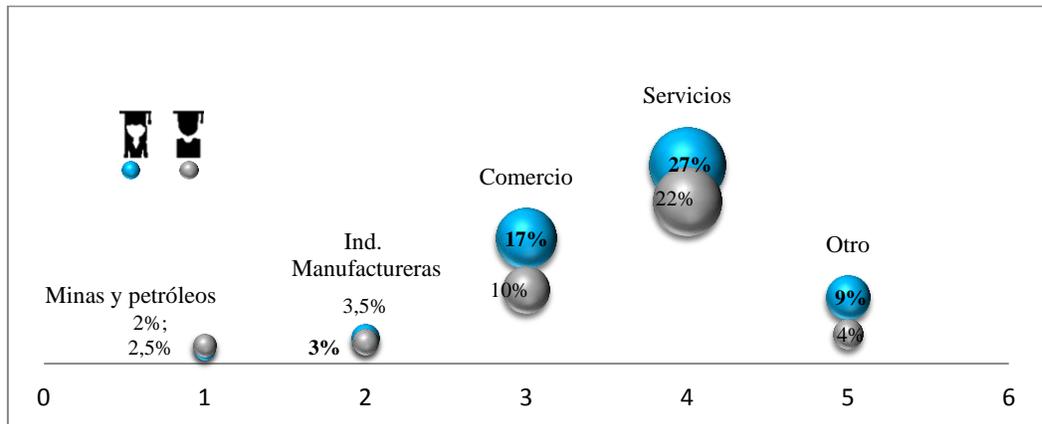
Gráfica 29. Las mujeres en la esfera laboral en la FCAC



Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

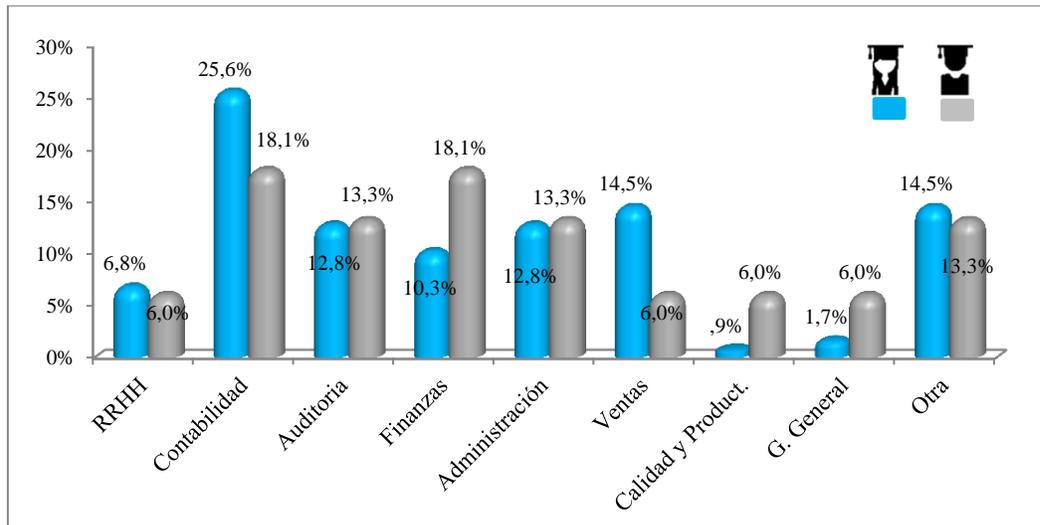
En la muestra puntual se puede observar que la mujer tiene mayor participación en empresas de servicios –auditoras, consultoras- (26.5 por ciento) seguida de las empresas comerciales (15.7 por ciento). Porcentajes menores se observan en las industrias petroleras y manufactureras. *Ver gráfica 30.*

Gráfica 30. La mujer por sector de ocupación.



Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

En los resultados arrojados por la base de datos aunque se observa que las mujeres tienen mayor participación en las áreas contables con 7.5 puntos porcentuales más que los hombres seguida de las áreas de ventas donde se sitúan por encima de los ocho puntos porcentual en relación con los hombres sin embargo se ven menos representadas en áreas financieras, gerencias y productividad con una brecha que oscila entre los 7.8, 5.10 y 4.3 puntos porcentuales respecto a los hombres. *Ver gráfica 31.*

Gráfica 31. Participación de las mujeres dentro de las diferentes áreas de las empresas

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

El aprendizaje de las personas se da a lo largo de la vida por lo que las empresas deben re-ingeniar las capacitaciones con el fin de desarrollar competencias en su personal, el cual ayuda no solo al crecimiento empresarial, sino a todo el mundo. *Ver cuadro 17.*

Cuadro 17. Las mujeres dentro de los programas de capacitación de las organizaciones

			Mujer	Hombre	Total
Es parte de un plan de capacitación permanente en la empresa	Sí	Recuento	46	40	144
		% dentro de género	39,3%	48,2%	61,5%
	No	Recuento	71	43	90
		% dentro de género	60,7%	51,8%	38,5%
Total		Recuento	117	83	200
		% del total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

En el estudio, apenas el 39.3 por ciento de mujeres participan de capacitaciones, esto es 8.9 puntos menos en relación con los hombres. Las capacitaciones si son bien estructuradas desarrollan competencias de lenguaje y comunicación, relación con el entorno y ayudan al crecimiento personal y profesional de las personas contribuyendo a la transformación de la sociedad en un lugar mejor

5.3.2. Las competencias como eje fundamental para alcanzar la inclusión

Las competencias se adquieren y se desarrollan a lo largo de la vida y es por ello que se hace un llamado tomar conciencia de la responsabilidad que los diversos actores sociales poseen con el fin de que la formación de hombres, mujeres, niños y niñas se centre en construir seres humanos sensibles, resilientes y críticos a su entorno, que les permita revolucionar con sus competencias el actual sistema

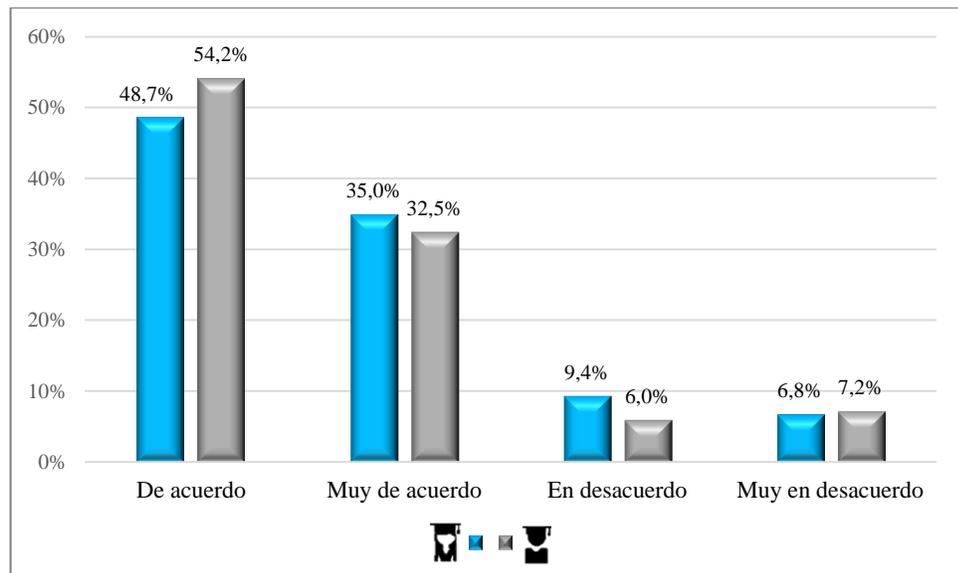
social en que vivimos. El desarrollo de competencias permitirá transformar la realidad actual en lugar de conformarse con ella. En este sentido las competencias deben ser transferibles y por tanto adaptables a diversos contextos como también multifuncionales, en tanto se las pueda utilizar como herramientas para alcanzar la inclusión y con ello el bienestar personal y colectivo dentro de las distintas esferas de la vida (Comisión Europea, 2004). Por consiguiente, el desarrollo y potencialización de las competencias clave son esenciales para garantizar la construcción de una sociedad sensible a su entorno y responsable con las demandas que la sociedad proclama en ámbitos, económicos, políticos, ambientales y sociales.

Al hablar de competencias hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollarse siempre y cuando el ambiente favorezca su potencialización. Por lo que el análisis de resultados se considera a los hombres y mujeres como un todo, sin distinción de ninguna clase, puesto que el desarrollo de competencias abre el camino que se ha de seguir para edificar una sociedad inclusiva y responsable socialmente con su entorno.

Para funcionar bien en la sociedad y comprender la perspectiva del prójimo para formar opiniones e interactuar con el mundo requiere del desarrollo de competencias que conduzcan a hombres y mujeres a potenciar sus herramientas socioculturales con el fin de mantener un diálogo activo y efectivo con el mundo

(OCDE, 2006). Según el análisis de la muestra puntual, en términos generales, el 33.75 por ciento de estudiantes tienen la certeza de poseer competencias de comunicación que les permitan funcionar bien en la sociedad y mantener un dialogo efectivo con otros mediante la formulación de opiniones y comprensión de las opciones del panorama. Por otro lado, el 51.45 por ciento de los estudiantes encuestados menciona estar medianamente seguro ante el mismo contexto, adicionalmente, a aproximadamente el 7.0 por ciento percibe que no ha desarrollado a cabalidad esta competencia. Dicho de otra manera, si se tuvieran 10 estudiantes 3 estarían seguros de poseer la competencia 1, 5 dirían que están medianamente seguros, 1 estaría en desacuerdo y la restante nada de acuerdo.

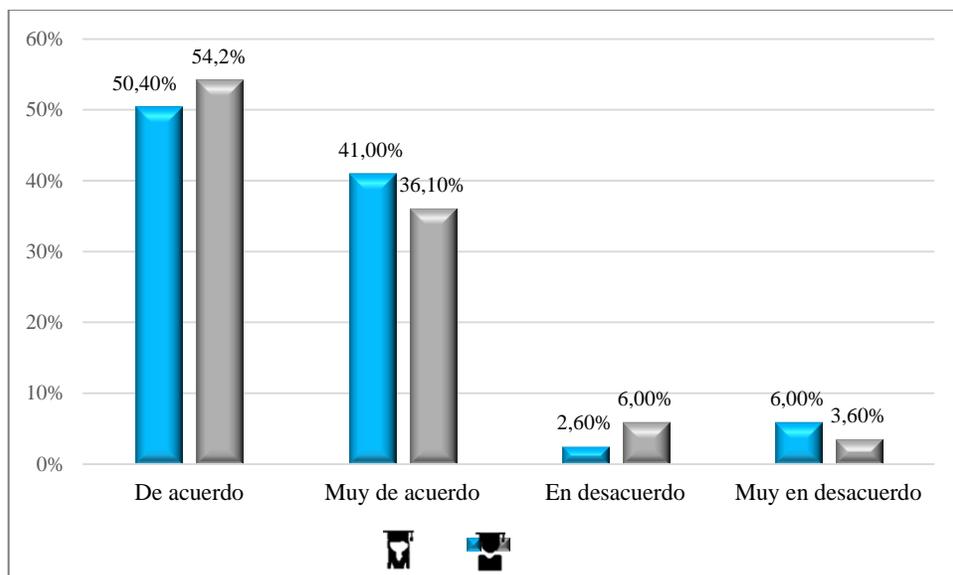
Gráfica 32. Usar las herramientas de forma interactiva



Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

La diversidad con la que cuenta una sociedad pone como reto a hombres y mujeres desarrollar habilidades para interactuar de manera efectiva con grupos heterogéneos con la meta de que en conjunto se consolide un capital social cooperativo y solidario que trabaje por el cumplimiento de metas colectivas (OCDE, 2006). La muestra puntual, indica que los estudiantes interactúan en grupos heterogéneos de manera efectiva en el 38.55 por ciento dado que se encuentran seguros que el saber relacionarse bien con el entorno y la importancia de la construcción de nexos con otros es esencial para el desarrollo del mundo y del ser humano. Adicionalmente, el 52.3 por ciento manifiesta tener la competencia 2 en un nivel medio. Una minoría del 4.0 y 4.8 por ciento manifiesta que su interacción en grupos diversos no es muy buena. *Ver gráfica 33.*

Gráfica 33. Interactuar en grupos heterogéneos.

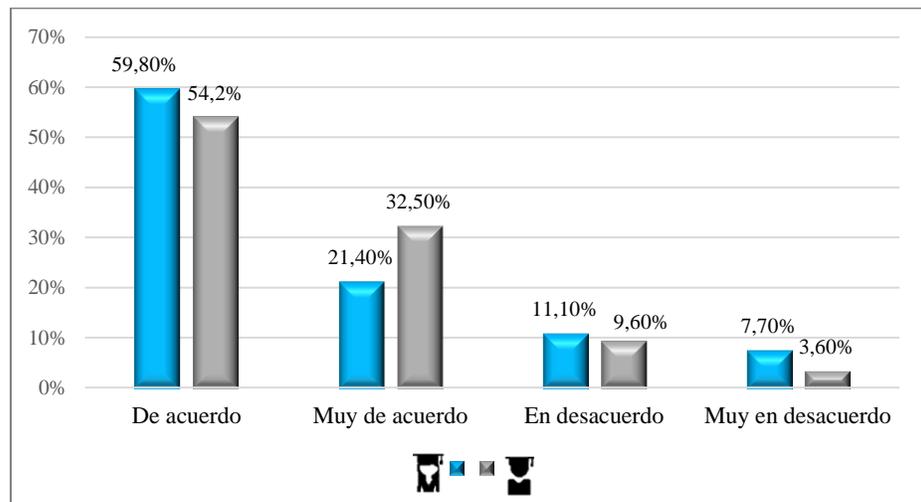


Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

La sociedad necesita velar por la edificación de hombres y mujeres con identidad propia, pensamiento crítico, reflexivo que puedan fijar metas que respondan a las demandas colectivas fruto de la globalización y el individualismo de la era (OCDE, 2006).

En términos generales, esta competencia requiere que las personas comprendan el papel clave que desempeña el empoderamiento individual para dar significado a los propósitos personales y colectivos, comprender el contexto y defender y afirmar los derechos que todo ser humano independientemente de sus diferencias de identidad posee. Se trata de entender que la autonomía y singularidad de cada ser humano puede contribuir al desarrollo sostenible del planeta.

Aproximadamente 1 cuarto de los estudiantes que participaron en la muestra (26.95 por ciento) mencionan tener la certeza de actuar de manera autónoma, frente al 57.0 por ciento que está medianamente seguro de ello. Adicionalmente, el 10.35 y 5.65 por ciento están en desacuerdo y muy desacuerdo, es decir, dentro de un grupo de 10 personas únicamente 2 consideran que tienen un nivel alto de la competencia 3, frente a 5 que perciben que poseen un nivel medio, finalmente 3 mencionan que su desarrollo autónomo es efectivo.

Gráfica 34. Actuar de manera autónoma.

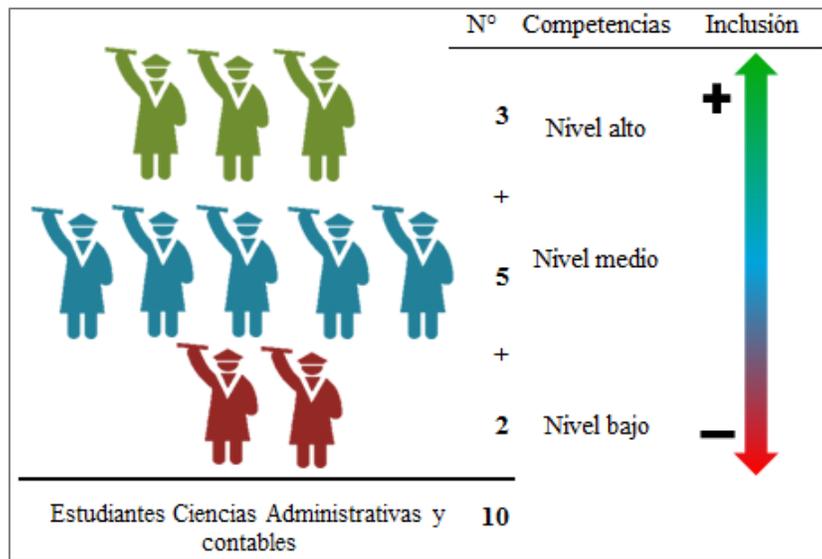
Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

La inclusión de mujeres y hombres va de la mano del desarrollo personal y colectivo de la sociedad en su conjunto, por consiguiente el nivel de competencias clave que posea cada individuo permitirá identificar de manera cualitativa el nivel de inclusión de la sociedad que forma parte.

Así, según la información analizada los estudiantes –hombres y mujeres- han logrado desarrollar las competencias clave de la categoría 1,2 y 3 de acuerdo al Modelo DeSeCo en un nivel medio, puesto que, más de la mitad de los encuestados se ubican dentro de la postura “de acuerdo”. Además, solo un tercio de los estudiantes tienen la certeza de disponer como herramientas dentro de su ámbito laboral las tres competencias clave. Finalmente una minoría, pero no menos importante menciona no haber identificado las destrezas, competencias y

habilidades señalan dentro del modelo como eje rector en su ámbito laboral. Por lo que, si se tuviera un grupo de diez personas entre hombres y mujeres de la FCAC de la PUCE tres aludirían de tener un nivel efectivo de competencias clave, 5 indicarían encontrarse en un nivel medio, mientras que dos señalarían poseer un nivel bajo. Ver gráfica 35. Por tanto, el nivel de inclusión al estar en relación directamente proporcional al nivel de competencias se alude que es medio.

Gráfica 35. Nivel de Competencias e inclusión de los Estudiantes de FCAC PUCE.



Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

Por otro lado, la competencias 3: actuar de manera autónoma en relación con las otras dos categorías de destrezas, habilidades y conocimientos es la que presenta

un menor nivel de desarrollo, debido a que 1 cuarto de la muestra puntual tiene la certeza de haberla desarrollado mientras que el resto indica que lo tiene medianamente desarrollado o no percibe que lo tiene.

5.3.3. Dos ingredientes para sensibilizar la importancia de la inclusión: fortalecer un dialogo efectivo abre paso a edificar buenas relaciones

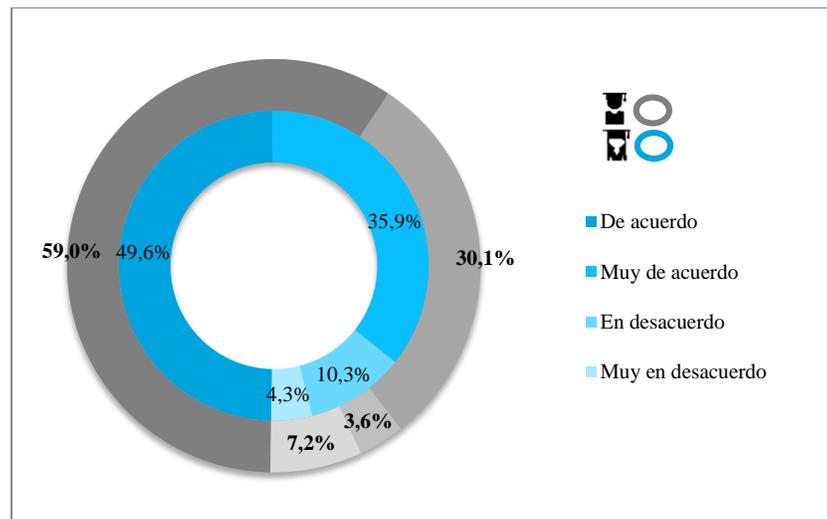
La sensibilización con los demás es un proceso en el cual uno se reconoce en el otro y en esa identificación, el ser humano se vuelve capaz de canalizar su sentir, actuar y pensar en función de la colectividad y por tanto logra el bienestar social. Así, el proceso de sensibilización se vuelve indispensable para despertar conciencia sobre el valor de las opiniones, destrezas y habilidades de las mujeres dentro de la sociedad; buscar alternativas de cambio para superar la exclusión y modificar modos de comportamientos individuales y colectivos con el fin de caminar hacia la sostenibilidad y lograr un mundo inclusivo, equitativo y pacífico.

En este sentido, el primer grupo de competencia de la categoría 1: usar el lenguaje de forma interactiva constituye una herramienta que permite a los seres humanos participar en un dialogo efectivo con otros siempre y cuando hombres y mujeres decodifiquen los mensaje que le son transmitidos para utilizar

posteriormente las destrezas lingüísticas pertinentes en los distintos contextos que le permitan solucionar conflictos sociales (OCDE, 2006).

En la muestra puntual, en términos generales el 33 por ciento de hombres y mujeres manifiesta la certeza de emplear competencias de comunicación efectivas como la formulación de preguntas para aclarar ideas mientras les transmiten ideas que les permita participar en un dialogo dinámico con el otro, frente al 54.30 por ciento que indica las utiliza de manera moderada y un 12.70 que no percibe que realiza estas prácticas.

Para lograr la inclusión de las mujeres en las distintas aristas de la vida es necesario que mujeres desarrollen esta competencia para que sean ellas quienes después de comprender y entender los contextos en que se encuentran las mujeres combatan por medio de la palabra los distintos conflictos a los que se enfrentan; así también los hombres que desarrollen competencias de comunicación pueden apoyar y contribuir a la construcción de una sociedad inclusiva, donde el respeto y responsabilidad con el otro se lleve a la práctica y la sensibilización hacia la inclusión de consolide dentro de la sociedad, economía y política. Al potencializar las competencias lingüísticas la sociedad se puede enriquecer de los aportes que hombres y mujeres pueden brindar a la sociedad con las formas de ser y estar en el mundo (UNESCO, 2014).

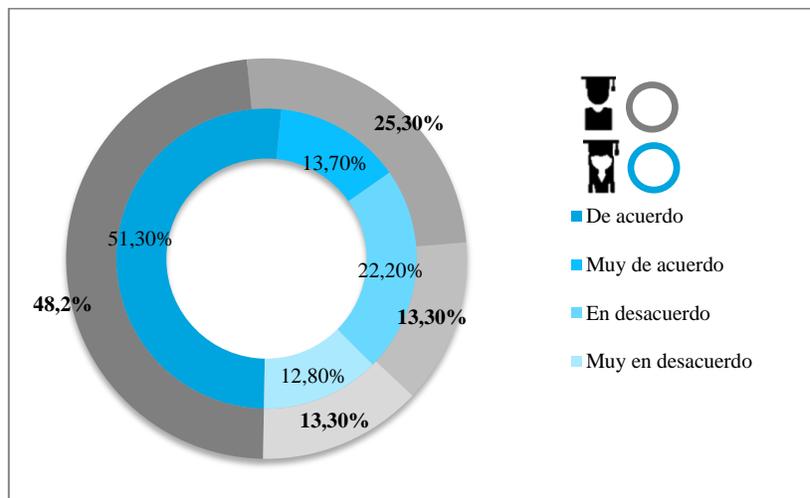
Gráfica 36. Usar el lenguaje de forma interactiva.

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

La inclusión de una sociedad se construye siempre que los hombres y mujeres de la sociedad desde sus distintos roles, comprendan la existencia de la exclusión, puesto que solo ahí las personas determinarán y reconocerán lo que desconocen, para luego acceder a información que llene sus inquietudes, evaluar la información extraída y organizarla con el fin de exponerla frente a los demás (OCDE, 2006). De esta manera, se garantiza que se entienda la problemática y se incentive el intercambio de opiniones para lograr acuerdos que garanticen equidad e inclusión de las mujeres y hombres dentro del complejo sistema social, económico y ambiental en que se vive.

De esta manera, el segundo grupo de competencias de la categoría 1 se relaciona con la capacidad para usar la información de manera interactiva con el fin de que se formen opiniones sólidas, con argumentos válidos que busquen poner a consideración de los demás los desafíos a los que se enfrenta la sociedad. En promedio, la muestra puntual considera estar de acuerdo en que sus opiniones son fuentes de conocimiento y poder para exponer sus opiniones en el 49.75 por ciento, no obstante el 30.8 por ciento indica lo contrario. Adicionalmente, el 19.5 por ciento de hombres y mujeres señalan que sus opiniones son expresadas ante los demás sin ningún problema.

Gráfica 37. Usar información de manera interactiva.



Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

Cuando el individuo logra fortalecer las competencias relacionadas con el lenguaje y el conocimiento tiene gran probabilidad de mantener buenas

relaciones con las personas, con el planeta y con ellos mismos, todo ello debido a que su sensibilización construye una persona “*humana*” a su entorno.

En este esquema la categoría 2 de competencias se analiza en tres grupos, siendo el primero: relacionarse bien con otros. Este eje busca resaltar la importancia de que las personas aprecien y valoren la diversidad de pensamientos, culturas y creencias que posee cada persona sea hombre o mujer, para crear un lugar donde cada persona se sienta libre de contribuir a la sociedad con sus destrezas, conocimientos y habilidades (OCDE, 2006). La muestra puntual en el 38.2 por ciento menciona que sus habilidades interpersonales son efectivas, frente al 51.7 que señala que lo son medianamente. No obstante, el 10.2 por ciento menciona que debe entrenarse dentro de esta área para fortalecer su relación con los demás.

La consolidación de una sociedad inclusiva requiere que hombres y mujeres adopten el rol de su prójimo para que mediante la autorreflexión se entienda que la red de significados, opiniones, vivencias no son homogéneas y por tanto tiene la responsabilidad de transformar la dinámica social adoptando distintos comportamientos a los tradicionales (OCDE, 2006).

Cuadro 18. Relacionar bien con los otros.

Variable		Mujeres	Hombres	Promedio
Relacionarse bien con otros	De acuerdo	47,9%	55,4%	51,7%
	Muy de acuerdo	42,7%	33,7%	38,2%
	En desacuerdo	5,1%	7,2%	6,2%
	Muy en desacuerdo	4,3%	3,6%	4,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

La segunda agrupación dentro de la categoría 2 es cooperar y trabajar en equipo; en la muestra, el 34.1 por ciento de hombres y mujeres siente que se desenvuelve positivamente dentro de esta competencia, puesto que ayudan a que todos se involucren dentro del equipo, al tiempo que atienden las necesidades del equipo con empatía e inteligencia. Por otro lado, el 52 por ciento alude estar de acuerdo, no obstante debe perfeccionarse. Finalmente, el 13.9 por ciento mencionada que necesita fortalecer la manera en que trabaja dentro de un equipo.

Las buenas relaciones con los demás crean una situación equitativa en el espacio común disminuyendo los conflictos los prejuicios y la hostilidad dando origen a una cooperación serena e incluso la paz (Delors J, 1996). Aprender a vivir juntos requiere de equilibrar los compromisos y metas grupales con las individuales para apoyar a otros y compartir tareas abriendo camino a la construcción de alianzas tácticas y sostenibles menos competitivas y más colaborativas.

Cuadro 19. Cooperar y trabajar en equipo.

Variable		Mujeres	Hombres	Promedio
Cooperar y trabajar en equipo	De acuerdo	52,1%	51,8%	52,0%
	Muy de acuerdo	33,3%	34,9%	34,1%
	En desacuerdo	6,8%	9,6%	8,2%
	Muy en desacuerdo	7,7%	3,6%	5,7%
	Total	100,0%	100,0%	100,00%

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

El tercer grupo: manejar y resolver conflictos es percibida en el 28.2 por ciento de la muestra puntual de manera positiva, frente al 14.6 por ciento que indica que podría manejar de mejor manera su desenvolvimiento dentro de este eje. Además, el 57.1 por ciento siente que podría perfeccionarse para pasar a formar parte del primer grupo.

Dentro de la sociedad la paz, equidad, justicia e inclusión se da en la medida que los hombres y las mujeres, niños y niñas pueden transformar los conflictos en oportunidades de cambio y renovación de manera positiva y creativa (Fisas & Armengol, 1998). Por lo que desarrollar la competencia de manejo y resolución de conflictos es desafío y responsabilidad para los seres humanos dado que se requiere un cambio en la forma de manejar los asuntos propios de la era de la globalización.

Cuadro 20. Manejar y resolver conflictos.

Variable		Mujeres	Hombres	Promedio
Manejar y resolver conflictos	De acuerdo	62,4%	51,8%	57,1%
	Muy de acuerdo	23,9%	32,5%	28,2%
	En desacuerdo	6,8%	8,4%	7,6%
	Muy en desacuerdo	6,8%	7,2%	7,0%
	Total	100,0%	100,0%	100,00%

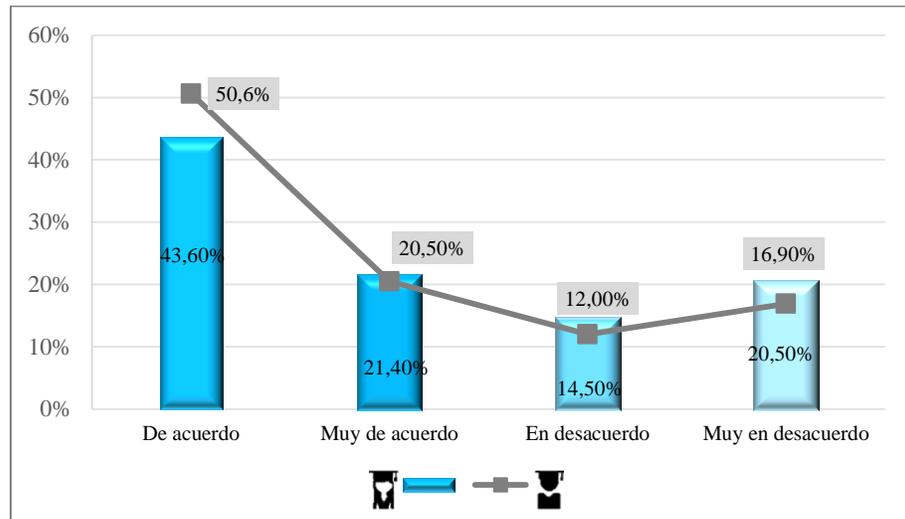
Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

5.3.4. El desarrollo autónomo de las personas contribuye a superar la exclusión

Dentro del desarrollo colectivo de una sociedad, no se debe perder de vista el crecimiento y desarrollo individual de cada hombre y mujer, puesto que la suma de individuos da como resultado la colectividad. Por lo que, el desarrollo autónomo de hombres y mujeres ayudará a que estos edifiquen una sociedad inclusiva, pacífica y humana. La transformación del mundo debe apostar por la construcción integral del ser que posee cada individuo humano, esto es dotarse de un pensamiento autónomo, crítico que se encuentre en la posibilidad de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos que se debe hacer en los diversos momentos de la vida que beneficien a las distintas partes de la sociedad (Delors J, 1996).

Así, la categoría 3 de competencias se analiza en tres grupos, siendo el primero: actuar dentro del gran esquema. La certeza que hombres y mujeres de la muestra puntual perciben dentro de sí al evaluar esta competencia es del 20.95 por ciento frente al 47.1 que manifiesta estar medianamente seguro cuando de comprender el contexto se trata. Por otro lado, el 13.25 y 18.7 por ciento indica que debe trabajar sobre este aspecto.

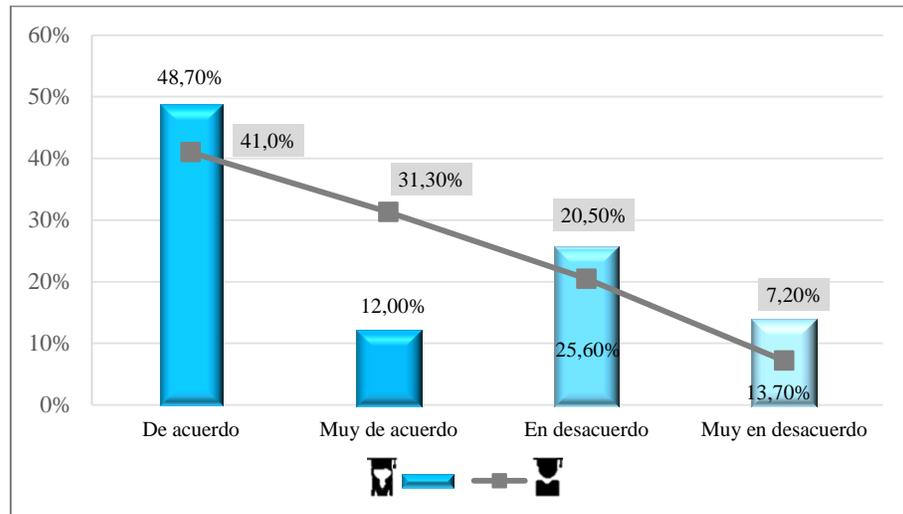
Comprender el entorno dinámico de la sociedad actual requiere que se tenga noción del sistema en el que coexiste, es decir, sus reglas, directrices y prácticas. Todo ello, da lugar al reconocimiento de los límites de las acciones tanto de hombres como mujeres (OCDE, 2006). Reflexionar sobre este punto, lleva al individuo a identificar las consecuencias directas e indirectas de sus actos, siendo esto positivo a la hora de construir un país inclusivo, dado que, los cursos de acción que beneficien a las metas individuales y colectivas pueden incrementar y los actos excluyentes o inequitativos disminuir.

Gráfica 38. Actuar dentro del gran esquema.

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

A la segunda agrupación: formar y conducir proyectos personales y colectivos los estudiantes en el 21.65 por ciento mencionan monitorear el progreso de un proyecto cuando dirigen proyectos, frente al 44.85 por ciento que está de acuerdo en este punto. No obstante, cerca del 33.5 por ciento de la muestra puntual percibe que podría mejorar su competencia dentro de este grupo de competencia.

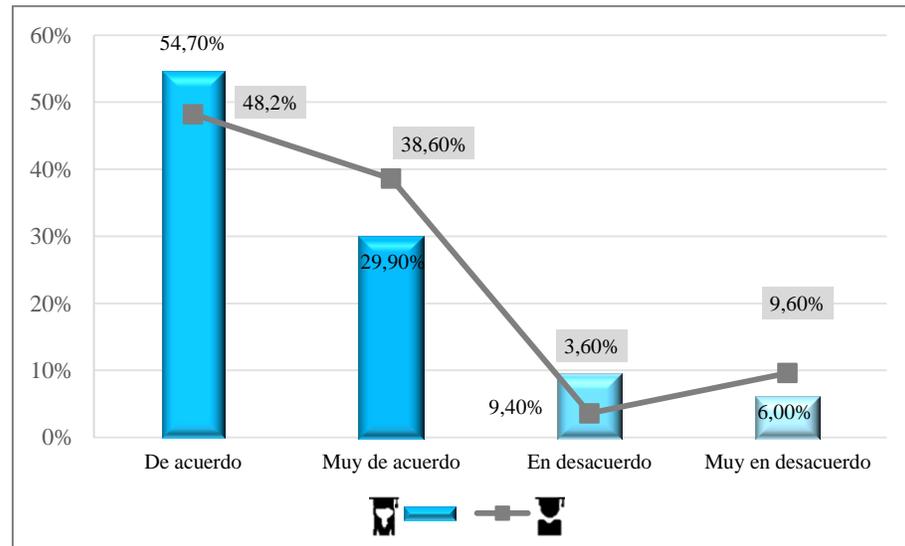
Formar y conducir proyectos requiere que hombres y mujeres tengan visión del sendero por el que van a caminar, además de tener claro la necesidad de monitorear continuamente el progreso del mismo (OCDE, 2006). Así, hombres y mujeres al contar con esta competencia de la categoría 3 más allá de formar y conducir proyectos aprender a dar significado a un propósito, significado que debe ayudar a edificar un mundo sostenible, donde los proyectos ayuden a erradicar problemas sociales, económicos y ambientales.

Gráfica 39. Formar y conducir proyectos personales y colectivos.

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

El tercer grupo de la categoría 3: defender y afirmar derechos tiene una respuesta positiva del 34.25 por ciento, frente al 51.45 que se siente en un nivel medio del desarrollo de esta competencia. Sin embargo, el 31.95 de hombres y mujeres que conformaron la muestra puntual indica que debe trabajar sobre este eje con el fin de se vean en la capacidad de identificar, evaluar y defender sus derechos y el de los demás con ética.

La ética juega un rol importante cuando de distribución y conciencia de adquisición justa de oportunidades se trata. Dado que las justas ventajas tanto para mujeres como para hombres abre paso a la equidad e inclusión dentro de la sociedad (Gilomen, 2006).

Gráfica 40. Defender y afirmar los derechos.

Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

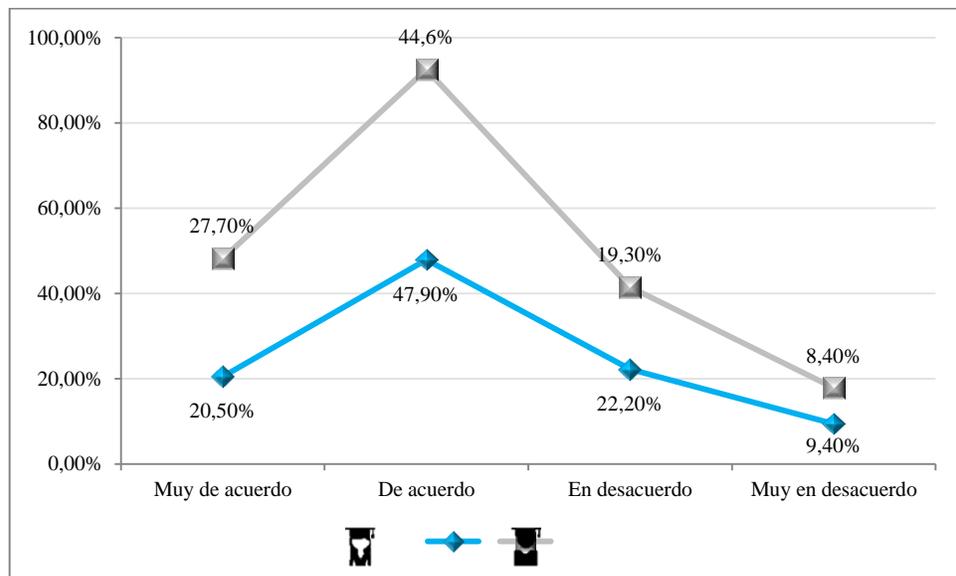
Por consiguiente, sugerir arreglos y soluciones que reviertan los casos de exclusión requiere del comportamiento justo de hombres y mujeres; para ello se necesita que las personas identifiquen sus derechos, los evalúen y los defiendan garantizando así el bienestar de la sociedad y la inclusión.

5.3.5. El discernimiento corazón de la transformación en la persona.

Como dijo el periodista, ingeniero y político colombiano Laureano Gómez (1889-1965) “La dignidad de una generación consiste en emplear su propio

critero para discernimiento de lo heredado, defendiendo, impulsando, mejorando todo lo sensato y sabio y disminuyendo, en lo posible, lo torcido y lo maligno”. En este sentido, discernir, significa examinar por medio de la ética la realidad, lo mejor entre dos o más opciones a fin de llevarlo a la acción. Dicho de otro modo, de conducir el desarrollo social, económico y ambiental de la sociedad por medio de la búsqueda de la convergencia entre el bienestar individual y colectivo, con el objeto de alcanzar una sociedad, justa, pacífica e inclusiva. Por lo que, el discernimiento es fundamental para el desarrollo de individuos, sociedades y organizaciones en este siglo XXI

Gráfica 41. El discernimiento corazón de la transformación de la persona.



Fuente: Elaboración propia con base en el estudio de campo.

Así, en la muestra puntual la mayoría de hombres y mujeres afirma en el 46,25 por ciento que hace uso del discernimiento para la toma de decisiones, mientras que solo el 24.1 por ciento indica su certeza en utilizarlo. Sin embargo, el 29.65 por ciento que afirma lo contrario. Es importante que hombres y mujeres concienticen sobre la importancia de decidir mediante el discernimiento ético con el fin de buscar el bienestar del de la colectividad.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El estudio planteó como objetivo identificar el nivel de inclusión de las estudiantes en las prácticas pre-profesionales y pasantías de la FCAC de la PUCE Matriz, basándose en el modelo DeSeCo de la OCDE.

6.1. CONCLUSIONES

- La inclusión de las mujeres dentro del ámbito laboral es un reto para la sociedad del siglo XXI, esto requiere de un abanico extenso de transformaciones dentro de los distintos organismos, razón por la cual, las instituciones de educativas, organismos estatales y privados y sociedad civil tienen la responsabilidad de ser parte de la revolución humana, donde las competencias clave juegan un papel importante.

- Los marcos legislativos nacionales e internacionales con el fin de garantizar los derechos de cada individuo, su dignidad y valor como ser humano se conciben como un marco guía para enfrentar las distintas formas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres puesto que, por sí solos no garantizan la efectividad de la igualdad real, equidad e inclusión.
- El sistema económico, social actual no garantiza la igualdad e inclusión por lo que es importante la transformación de comportamientos y paradigmas que conforman la amplia red de significados de hombres y mujeres para que haya una movilización a un sistema sostenible, inclusivo y pacífico.
- Dado que la mitad de la población mundial, regional, y nacional está representado por mujeres es importante que se concientice sobre la importancia que tiene la participación de la mujer dentro de los distintos campos de toma de decisiones. La riqueza que yace dentro de cada individuo puede otorgar importantes puntos de vista dentro de la sociedad. Por lo que la diversidad hay que considerarla como una oportunidad para el intercambio de ideas que ayuden a transformar el mundo en un lugar mejor.

- La inclusión de las mujeres en la educación de cierta manera está consolidada dado que su participación dentro del sistema de educación superior es mayor que la de los hombres. Por cada diez personas que están en el nivel de educación superior en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables aproximadamente 6 son mujeres y 4 son hombres.
- En la esfera laboral, la participación de las mujeres difiere a la de los hombres puesto que el 57.3 por ciento de hombres trabajaban a tiempo completo, lo que significa 11.6 puntos porcentuales más que las mujeres. En cambio, las mujeres superaban a los hombres en trabajos a medio tiempo y tiempo parcial con 3.4 puntos y 5 puntos porcentuales respectivamente. Adicionalmente, el 18.8 por ciento de mujeres no se encontraban trabajando frente al 15.6 por ciento de hombres que se encontraban en la misma condición. Lo que nos revela que a pesar de que las mujeres tienen mayor participación en el ámbito educativo, su participación en la esfera laboral se desempeña en sentido inverso.
- En el estudio se evidenció la tendencia que tiene la mujer en participar mayoritariamente en empresas de servicios –auditoras, consultoras- (26.5 por ciento) seguida de las empresas comerciales (15.7 por ciento) y en áreas contables y de ventas con 7.5 y 8.0 puntos porcentuales más que los hombres. Siendo menos representadas en áreas financieras, gerencias y productividad.

- Se evidencia en el estudio la falta de motivación por parte de empresas para que las mujeres formen parte de planes de capacitación dentro de la organización que trabajan. Apenas el 39.3 por ciento de mujeres participan de capacitaciones, esto es 8.9 puntos menos en relación con los hombres. Las capacitaciones si son bien estructuradas desarrollan competencias de lenguaje y comunicación, relación con el entorno y ayudan al crecimiento personal y profesional de las personas contribuyendo a la transformación de la sociedad en un lugar mejor.
- Respecto a la competencia 1 usar herramientas de manera interactiva, representada en el estudio por las habilidades para usar el lenguaje y el conocimiento de manera interactiva con el objetivo de funcionar bien en la sociedad y mantener un dialogo efectivo con otros mediante la formulación de opiniones y comprensión de las opciones del panorama. Los estudiantes de la muestra puntual en términos generales (33.75 por ciento) tienen la certeza de poseer estas competencias Por otro lado, el 51.45 por ciento de los estudiantes encuestados menciona estar medianamente seguro ante el mismo contexto, adicionalmente, a aproximadamente el 7.0 por ciento percibe que no ha desarrollado a cabalidad esta competencia.
- Al abrir la categoría 1, en el primer subgrupo usar el lenguaje de forma interactiva, el 33 por ciento de hombres y mujeres manifiesta la certeza de emplear competencias de comunicación efectivas. Para lograr la inclusión mujeres y

hombres desde las distintas aristas de la vida es necesario que las desarrollen para que combatan por medio de la palabra los distintos conflictos sociales y contribuyan a la construcción de una sociedad inclusiva, donde el respeto y responsabilidad con el otro se consolide y la inclusión se edifique dentro de la sociedad, economía y política. En el segundo subgrupo, usar información de manera interactiva, los estudiantes consideran que la inclusión de una sociedad se construye siempre que los hombres y mujeres de la sociedad desde sus distintos roles, comprendan la existencia de la exclusión, puesto que solo ahí las personas determinarán y reconocerán lo que desconocen, para luego acceder a información que llene sus inquietudes, evaluar la información extraída y organizarla con el fin de exponerla frente a los demás así, en el 49.75 por ciento, no obstante el 30.8 por ciento indica lo contrario. Adicionalmente, el 19.5 por ciento de hombres y mujeres señalan que sus opiniones son expresadas ante los demás sin ningún problema.

- En referencia a la competencia de la categoría 2 interactuar en grupos heterogéneos La muestra puntual, indica que los estudiantes interactúan en grupos heterogéneos de manera efectiva en el 38.55 por ciento dado que este grupo se encuentra seguro que el saber relacionarse bien con el entorno y la importancia de la construcción de nexos con otros es esencial para el desarrollo del mundo y del ser humano. Adicionalmente, el 52.3 por ciento manifiesta tener la competencia 2 en un nivel medio. Una minoría del 4.0 y 4.8 por ciento manifiesta que su interacción en grupos diversos no es muy buena.

- La categoría 2 de competencias se analiza en tres grupos, siendo el primero relacionarse bien con otros este eje busca resaltar la importancia de que las personas aprecien y valoren la diversidad de pensamientos, culturas y creencias que posee cada persona sea hombre o mujer, para crear un lugar donde cada persona se sienta libre de contribuir a la sociedad con sus destrezas, conocimientos y habilidades. La respuesta efectiva de los estudiantes a esta agrupación es del 38.2 por ciento. La segunda agrupación cooperar y trabajar en equipo es respondida por hombres y mujeres con la certeza de poseerla en el 34.1 por ciento. Aprender a vivir juntos requiere de equilibrar los compromisos y metas grupales con las individuales para apoyar a otros y compartir tareas abriendo paso a la construcción de alianzas tácticas y sostenibles menos competitivas y más colaborativas. El tercer grupo manejar y resolver conflictos en el 28.2 por ciento la muestra percibe poseerla.

- La competencia 3 actuar de manera autónoma en términos generales la competencia requiere que las personas comprendan el papel clave que desempeña el empoderamiento individual para dar significado a los propósitos personales y colectivos, comprender el contexto y defender y afirmar los derechos que todo ser humano independientemente de sus diferencias de identidad posee. Se trata de entender que la autonomía y singularidad de cada ser humano puede contribuir al desarrollo sostenible del planeta, así la competencia 3 en relación con las otras dos categorías de destrezas, habilidades y conocimientos es la que presenta un menor

nivel de desarrollo, debido a que 1 cuarto de la muestra puntual tiene la certeza de haberla desarrollado mientras que el resto indica que lo tiene medianamente desarrollado o no percibe que lo tiene.

- La categoría 3 de competencias se analiza en tres grupos, siendo el primero actuar dentro del gran esquema en las respuestas el 20.95 por ciento está seguro de tenerla es decir este porcentaje de individuos identifican las consecuencias directas e indirectas de sus actos, siendo esto positivo a la hora de construir un país inclusivo, dado que, los cursos de acción que beneficien a las metas individuales y colectivas pueden incrementar y los actos excluyentes o inequitativos disminuir. La segunda agrupación formar y conducir proyectos personales y colectivos los estudiantes responden en un 34.25 por ciento de manera efectiva. Los individuos con esta competencia ayudan a edificar un mundo sostenible, dado que los proyectos se encaminan a la búsqueda del bienestar social, esto es erradicar problemas sociales, económicos y ambientales. El tercer grupo defender y afirmar los derechos tiene una respuesta satisfactoria del 34.24 por ciento. Sugerir arreglos y soluciones que reviertan los casos de exclusión requiere del comportamiento justo de hombres y mujeres; para ello se necesita que las personas identifiquen sus derechos, los evalúen y los defiendan garantizando así el bienestar de la sociedad y la inclusión.

- La inclusión de mujeres y hombres va de la mano del desarrollo personal y colectivo de la sociedad en su conjunto, por consiguiente el nivel de competencias clave que posea cada individuo permitirá identificar de manera cualitativa el nivel de inclusión de la sociedad que forma parte.

- Así, según la información analizada los estudiantes –hombres y mujeres- han logrado desarrollar las competencias clave de la categoría 1,2 y 3 de acuerdo al Modelo DeSeCo en un nivel medio, puesto que, más de la mitad de los encuestados se ubican dentro de la postura “de acuerdo”. Además, solo un tercio de los estudiantes tienen la certeza de disponer como herramientas dentro de su ámbito laboral las tres competencias clave. Finalmente una minoría, pero no menos importante menciona no haber identificado las destrezas, competencias y habilidades señaladas dentro del modelo como eje rector en su ámbito laboral.

- Dentro de un grupo de diez personas entre hombres y mujeres de la FCAC de la PUCE tres aludirían de tener un nivel efectivo de competencias clave, 5 indicarían encontrarse en un nivel medio, mientras que dos señalarían poseer un nivel bajo. Por tanto, el nivel de inclusión al estar en relación directamente proporcional al nivel de competencias se alude que es medio.

- Solo el desarrollo del discernimiento puede ayudar a cultivar competencias que fomenten el desarrollo individual y colectivo de la humanidad, puesto que este factor significa examinar y elegir por medio de la ética la realidad, lo mejor entre dos o más opciones a fin de llevarlo a la acción. Conducir el desarrollo social, económico y ambiental de la sociedad es posible por medio de la búsqueda de la convergencia entre el bienestar individual y colectivo, con el objetivo de alcanzar una sociedad, justa, pacífica e inclusiva. El discernimiento es fundamental para el desarrollo de individuos, sociedades y organizaciones en este siglo XXI. En la muestra puntual el 24.1 por ciento menciona con certeza hacer uso de esta habilidad individual.

6.2. RECOMENDACIONES

- Se insiste que dentro de los sistemas educativos y organizaciones de distinta índole valoren los beneficios del desarrollo de competencias en el ser humano. Solo así, se podrá aprovechar el potencial que mujeres y hombres llevan dentro de sí y transformar el mundo en un lugar mejor. De igual forma los organismos deben diseñar instrumentos que permitan transformar la igualdad formal en igualdad real, no basta con pensar en un ideal, si no en encontrar la manera en como ejecutar dicho ideal en la sociedad.

- Futuros estudios deben analizar la forma en que las competencias pueden ser desarrolladas dentro de las distintas esferas de la vida, para lograr garantizar a largo plazo una sociedad inclusiva, equitativa, humana y armónica.
- La plena participación de la mujer dentro del ámbito laboral requiere de un proceso en el cual se enseñe a valorar primero a uno mismo, seguido de la valoración del prójimo, dado que uno no puede dar algo que no tiene o no lo puede ver. En otras palabras, la unificación en una unidad mayor solo es posible a partir de una transformación humana. La subvaloración de lo propio y del resto no puede ser la fuente de una nueva manera de pensar, sentir y actuar.
- Se debe trabajar a favor de la equidad, puesto que todo hombre y mujer deberían disponer de las mismas oportunidades para desarrollar la propia identidad, motivación y competencias que les permitan construir un ambiente inclusivo, armónico y sostenible para cada criatura de la tierra. La responsabilidad de cada ser humano debe ser trasladada a un centro de gravedad que le permita reaccionar y trabajar por los demás con el fin de abolir situaciones de exclusión.

BIBLIOGRAFÍA

1. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* (pág. 143). Beijing: ONU Mujeres.
2. Amo, M. C. (2009). La educación de las mujeres en España: de la "amiga" a la Universidad. *CEE Participación Educativa.*, 8-22.
3. Archenti, N., & Tula, I. (2014). Cambios normativos y equidad de género. De las cuotas a la paridad en América Latina: Los casos de Bolivia y Ecuador. *BIBLID*, 47-68.
4. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial N° 449.
5. Banco Mundial. (2009). *Female labor force participation in Turkey: Trends, determinants and policy framework*. Washington: Publicaciones Banco Mundial.
6. Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela de hoy. *REICE*, 1-13.
7. BM. (2016). *Perspectivas de la población mundial*. Recuperado el 10 de febrero de 2017, de Grupo Banco Mundial:
<http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL.FE.ZS?end=2015&start=2003>
8. BM. (2016). *World Bank*. Recuperado el 05 de febrero de 2017, de World Bank Open Data: <http://data.worldbank.org/>
9. Busso, M., & Romero Fonseca, D. (2015). *Female Labor Force Participation in Latin America Patterns and Explanations*. Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Ciencias Económicas. Argentina: Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales.
10. Catalys. (2017). *Quick Take: Women on Corporate Boards Globally*. New York: Catalys.
11. CEDAW. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. (pág. 13). Organización de las Naciones Unidas.
12. CEPAL. (2016). *Autonomía de las Mujeres e Igualdad en la Agenda de Desarrollo Sostenible*. Santiago de Chile: Publicaciones CEPAL ORG.
13. Comisión Europea. (2004). *Competencias clave, para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia Europeo*. Publicaciones Comisión Europea.

14. Deloitte. (2015). *Women in the Boardroom a Global Perspective*. Deloitte and Touche.
15. Deloitte. (2016). *Mujeres 2016: Una Radiografía de las Ejecutivas ecuatorianas*. Deloitte and Touche.
16. Delors J. (1996). La educación encierra un tesoro. En D. J., *Capítulo cuatro. Los cuatro pilares de la educación*. (págs. 91-103). Santillana.
17. Elder, S., & King, S. (2016). *Young and Female a double Strike? Gender Analysis of school to work transition surveys in 32 developing economies* (Vol. 32). Ginebra: Work4youth Publication.
18. Falcon y Tella, M. J. (2005). Equidad, Derecho y Justicia. En M. J. Falcon y Tella, *Concepto de Equidad* (págs. 127-132). Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces.
19. Ferrajoli, L. (2010). *El principio de igualdad y la diferencia de género*. Debates constitucionales sobre derechos humanos de la mujeres.
20. Fisas, V., & Armengol, V. F. (1998). *Cultura de paz y gestión de conflictos* (Vol. 117). Icaria Editorial.
21. Freire, P. (1975). *Pedagogía del Oprimido*. Madrid: Siglo XXI.
22. Garretón, M. A. (2001). Sociología del Desarrollo, Políticas Sociales y Democracia. En M. A. Garretón, *Igualdad, Ciudadanía y Actores en las Políticas Sociales* (págs. 186-190). México: Siglo XXI editores.
23. Gilomen, H. (2006). Resultados deseados: una vida de éxito y un buen funcionamiento de la sociedad. En D. S. Rychen, & L. H. Salganik, *Las competencias clave para el bienestar personal, económico y social* (págs. 128-147). Málaga: Consorcio para la enseñanza abierta y a distancia de Andalucía.
24. GIPE. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *DIVERSITAS- Perspectivas en Psicología*, 183-194.
25. IBR. (2016). *Grant Thornton International Business Report 2016*. Grant Thornton.
26. Instituto Nacional de las Mujeres. (2005). *Las mujeres y los medios de comunicación*. México: Publicaciones CEDOC.
27. Inter-Parliamentary Union. (2012). *Women in National Parliaments*. Recuperado el 1 de febrero de 2017, de Inter-Parliamentary Union Statistical Base: <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif311212.htm>

28. Inter-Parliamentary Union. (1 de Diciembre de 2016). *Women in National Parliaments*. Recuperado el 1 de Febrero de 2017, de Inter-Parliamentary Union Statistical Base: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
29. Kapsos, S., Silberman, A., & Bourmpoula, E. (2014). *Why is female labour force participation declining so sharply in India*. Ginebra: ILO Research Paper.
30. KILM. (2015). *ILO Key Indicators Labor Market* (9TH Edition ed.).
31. LeanIn & Mckensey. (2016). *Women in Workplace 2016*. U.S.A.: Publicaciones LeanIn & Mckinsey.
32. Marina, J. A., & De la Valgona, M. (2000). La lucha por la dignidad. Teoría de la felicidad política. En J. A. Marina, & M. De la Valgona, *Avatares de la Felicidad y la Justicia* (págs. 19-42). Barcelona : Anagrama.
33. Martinez Carpio, H. (2013). El Enfoque por Competencias desde la perspectiva del Desarrollo Humano. *UNIFE*, 9-21.
34. Marx, Engels, C., & Lenin, F. (1970). *La emancipación de la Mujer*. No. 305.42 E4.
35. McKinsey & Company. (2012). *Women Matter 2012, making the breakthrough*. Publicaciones McKinsey & Company.
36. OCDE. (2006). *La Definición y Selección de Competencias Clave*. Publicaciones OCDE.
37. OIT. (1951). Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *Convenio sobre la igualdad de remuneración* (págs. 1-4). Ginebra: Publicaciones OIT.
38. OIT. (1958). Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm.111)*. Ginebra: Publicaciones OIT.
39. OIT. (1981). Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo. *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. Ginebra: Publicaciones OIT.
40. OIT. (1999). Memoria del Director Deneral: Trabajo Decente. *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: Publicaciones OIT.
41. OIT. (9 de Agosto de 2004). ¿Qué es trabajo decente? *Sala de Prensa OIT*, págs. 1-2.
42. OIT. (2006). *Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina* (Primera ed.). (L. Abramo, Ed.) Ginebra, Suiza: Publicaciones OIT.

43. OIT. (2009). *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Montes de Oca: Publicaciones OIT.
44. OIT. (2011). *La Transversalidad de Género*. Italia: Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
45. OIT. (2015). *La Mujer en la Gestión Empresarial: Cobrando Impulso*. Ginebra: Publicaciones OIT.
46. OIT. (2016). *El mundo del trabajo*. Ginebra: Publicaciones OIT.
47. OIT. (2016). *Las Mujeres en el Trabajo*. Ginebra: Publicaciones OIT.
48. OIT. (2016). *Las Mujeres en el Trabajo: Tendencias 2016* (Primera ed.). Ginebra: Publicaciones OIT.
49. ONU. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. París: Publicaciones ONU.
50. ONU. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. New York: ONU.
51. ONU Mujeres. (2011). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, CEDAW*. México: Publicaciones ONU Mujeres.
52. ONU Mujeres. (2015). *La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing cumplen 20 años*. New York: ONU Mujeres.
53. PNUD. (2015). *Informe sobre el desarrollo Humano 2015: Trabajo al Servicio del Desarrollo Humano*. New York: Publicaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo .
54. Sagan, C. (2013). *Cosmos*. New York: Ballantine.
55. SEMPLADES. (2010). *Los nuevos retos de América Latina Socialismo y Sumak Kawsay*. Quito: Publicaciones SEMPLADES.
56. SENPLADES. (2014). *Plan Nacional para el Buen vivir 2013-2017*. Quito: Publicaciones SENPLADES.
57. Simón Rodríguez, M. E. (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias*. Madrid: Narcea Ediciones.
58. Tedesco, J. C. (Diciembre de 2003). *Los pilares de la Educación del Futuro*. (F. J. FUOC, Ed.) Recuperado el 12 de febrero de 2017, de Debates de Educación: <http://www.uoc.edu/dt/20367/>

59. Thomson, W. (1824-1907).
60. UNESCO . (2005). *Guidelines for inclusion: Ensuring access to education for all*. France: Publicaciones UNESCO.
61. UNESCO. (2006). *Igualdad de Género*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2016, de Sitio web de UNESCO: <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development/gender-equality/>
62. UNESCO. (2008). *Convivencia democrática, Inclusión y Cultura de Paz. Lecciones desde la práctica educativa innovadora en América Latina*. Chile: Salesianos Impresores S.A.
63. UNESCO. (2014). *Tecnologías de la información y la comunicación, para el aprendizaje*. Publicaciones UNESCO.
64. UNESCO. (2015). *Igualdad de Género*. Publicaciones UNESCO.
65. Unión Interparlamentaria. (2008). *Igualdad en la Política: Un estudio sobre mujeres y hombres en los parlamentos*. Ginebra: Publicaciones Unión Interparlamentaria.
66. Unión Inter-Parlamentaria. (2008). *Igualdad en la Política: Un estudio sobre mujeres y hombres en los parlamentos*. Ginebra: Publicaciones IPU.
67. Unión Inter-Parlamentaria. (2016). *Las mujeres en el parlamento 2015*. Ginebra: Publicaciones UIP.
68. Weber, M. (1944). *Economía y sociedad* (Primera edición en español ed.). (J. Winckelmann, Ed., J. M. Echavarría, J. Roura Farella, E. Ímaz, E. García Máynez, & J. Ferrater Mora, Trads.) México: Fondo de Cultura Económica.

ANEXO 1: Encuesta

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES DE SÉPTIMO-OCTAVO Y NOVENO NIVEL DE LA FCAC-PUCE-MATRIZ.

Objetivo: Identificar la situación actual de la inclusión de las estudiantes en las prácticas pre-profesional y pasantías en la FCAC de la PUCE matriz.

1	Carrera a la que pertenece	Administración							
		Contabilidad y Auditoría							
2	Género	Femenino							
		Masculino							
3	Semestre de estudios que cursa	Séptimo							
		Octavo							
		Noveno							
							Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo parcial
4	Trabaja	Sí							
		No							
5	Sector económico en que trabaja	Explotación de minas y petróleos							

5	Sector económico en que trabaja	Industrias manufactureras	
		Comercio	
		Servicios	
		Otro:	
6	Área en la que trabaja	Recurso Humanos	
		Contabilidad	
		Auditoría	
		Finanzas	
		Administración	
		Ventas	
		Calidad y productividad	
		Gerencia General	
		Otra	

7		Es parte de un plan de capacitación permanente en la empresa	Sí				
			No				
8		Reconocen su talento en la empresa	Sí				
			No				
9		Existe apoyo para su capacitación académica	Sí				
			No				
10		Existe un plan para evitar su movilidad	Sí				
			No				
			ESCALA DE LIKERT				
			NUNCA	EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO.	DE ACUERDO
11	1.1	Las metas de la organización son compartidas y trabajadas con su equipo de trabajo					
12	1.2	Se siente usted en la capacidad de adecuar sus emociones e impulsos a objetivos institucionales.					
13	1.3	Su entusiasmo, compromiso e iniciativa dentro de un equipo de trabajo están por encima de la recompensa económica.					

14	1.5	Aún bajo presión es capaz de concentrarse y pensar con claridad.					
15	1.6	Delega responsabilidades a su equipo de trabajo, con el fin de centrarse en temas prioritarios.					
16	1.7	Evalúa las actitudes de su equipo frente al cambio.					
17	1.8	Define su estilo de comportamiento ético en la organización					
18	1.9	Ayuda a su equipo de trabajo a enfocarse de diferentes formas sobre una situación					
19	1.10	Utiliza estrategias verbales para la resolución de problemas					
20	1.11	El discernimiento es parte del proceso para que tome decisiones en la organización					
21	1.12	Es creativo e innovador frente a situaciones complejas					
22	1.13	Siente que influye positivamente en otros					
23	1.14	Su gestión es vista como fuente de conocimiento, orientación e inspiración					
24	1.15	Es referente por sus rasgos de personalidad					
25	1.16	Analizo el mensaje que me están transmitiendo, escuchando atentamente y empáticamente.					
26	1.17	Hago preguntas o pido más información para aclarar las ideas que me están transmitiendo.					
27	1.18	Se siente capaz de comunicar a la otra persona lo que siente en el momento mismo de manera directa, honesta y apropiada.					
28	1.19	Se considera que trasmite sus sentimientos de manera espontánea.					
29	1.20	Trabaja porque todos se involucren con la tarea que pretenden alcanzar					
30	1.21	Sabe reconocer el aporte y logros de los demás					
31	1.22	Identifica situaciones de conflicto y evita confrontaciones					
32	1.23	Utiliza los momentos de crisis de su equipo como oportunidad para que todos colaboren					

33	1.24	¿Los patrones sociales, culturales afectan a la participación de la mujer en altos cargos?					
34	2.1	La participación de la mujer en la empresa ha incrementado					
35	2.2	¿Las mujeres de su área de trabajo realizan importantes contribuciones a las decisiones de la empresa?					
36	2.3	¿Las actividades del hogar ocupan un lugar importante en la vida de un hombre?					
37	2.5	¿Existen barreras que impiden la realización profesional de la mujer?					
38	2.6	Para la mujer conseguir un equilibrio entre el trabajo y la familia es difícil					
39	2.7	¿La formación académica de la mujer ha potenciado su participación en la organización?					
40	2.8	La participación de las mujeres dentro de la organización es desigual en comparación con los hombres.					
41	2.9	La participación de la mujer en cargos de alta dirección es indicador de desarrollo.					
42	2.10	La remuneración de hombres y mujeres debe ir acorde a las competencias.					