PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE COMUNICACIÓN, LINGÜÍSTICA Y LITERATURA
ESCULA MULTILINGÜE EN NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES

DISERTACIÓN DE GRADO PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA MULTILINGÜE EN NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES

ANÁLISIS COMPARATIVO DE POLÍTICAS EQUITATIVAS DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL ENTRE EL BLOQUE NÓRDICO (ISLANDIA, FINLANDIA Y NORUEGA) Y ECUADOR DESDE 1995 HASTA 2018

MARÍA EMILIA SERRANO RECALDE

DIRECTORA: MTR. MARÍA BELÉN ARTEAGA

OCTUBRE, 2019
QUITO – ECUADOR

DEDICATORIA

A todos los que lucharon y luchan por la igualdad de género en el mundo

AGRADECIMIENTO

A mi tutora, Belén, por creer en mí; darme la oportunidad de ponerle vida a este tema tan controversial y motivarme a que no importa lo que digan los demás sino solo la verdad; a mis amigos por siempre estar, a mi papá, mi hermano peros sobre todo a mi mamá porque sin ella no sería nada de lo que soy y de lo que quiero ser.

ÍNDICE GENERAL

I. TEMA 1

II. RESUMEN 1

III. ABSTRACT 2

IV. RIASSUNTO 3

V. INTRODUCCIÓN 4

CAPÍTULO I 9

ANÁLISIS DEL CONTEXTO DE FINLANDIA, ISLANDIA Y NORUEGA EN CUANTO A POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL 9

1.1. Análisis cultural de los países nórdicos según la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede 9

1.1.1. Análisis cultural de Finlandia 9

1.1.2. Análisis cultural de Islandia según las Dimensiones Culturales de Hofstede .. 19

1.1.3. Análisis cultural de Noruega según las Dimensiones Culturales de Hofstede. 23

1.2. Feminismo Liberal como la base de la equidad de género de los países nórdicos 27

1.2.1. Finlandia y la lucha histórica para la igualdad de género 27

1.2.2. Teoría del Feminismo Liberal en Islandia y su historia de igualdad de género 32

1.2.3. Noruega y su historia feminista de igualdad de género 37

1.3. Administración Pública, una herramienta para la lucha contra la desigualdad de género……. 42

1.3.1. Finlandia y la Administración Pública de las políticas públicas de género 42

1.3.2. La Administración Pública islandesa de las políticas públicas de igualdad de género……. ..... …….53

1.3.3. Noruega y sus políticas públicas acatadas a la Administración Pública 58

CAPITULO II 63

ECUADOR Y SUS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO . 63

2.1. Análisis del contexto ecuatoriano de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito laboral del país 63

2.1.1. Contexto histórico ecuatoriano del desarrollo del proceso de lucha de igualdad de género…… 63

2.1.2. Análisis cultural del Ecuador según la Teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede… 68

2.1.3. Contraste de los datos estadísticos del Ecuador y su participación Internacional en materia de igualdad de género 71

2.2. Marco Legal ecuatoriano que ampara la igualdad de género y la inclusión de la mujer en las políticas públicas del país 80

2.2.1. Amparo Nacional A La Mujer 80
2.2.2. Consejo Nacional para la Igualdad de Género 84
2.2.3. La Defensoría del Pueblo 86
2.3. Políticas Públicas de Género del Ecuador 89
2.3.1. Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017, 2017-2021 89
2.3.2. Análisis del Agenda Nacional para la igualdad de género del Ecuador 94
2.3.3. Programas y proyectos nacionales en ejecución para el cumplimiento de las políticas públicas de igualdad de género 98
CAPITULO III……..102
ANÁLISIS COMPARATIVO DE DATOS ECONOMICOS, POLITICOS, SOCIALES Y CULTURALES ENTRE FINLANDIA, ISLANDIA, NORUEGA Y ECUADOR..... ……102
3.1. Estudio comparativo entre los países nórdicos y el Ecuador 102
3.1.1. Comparación cultural entre Finlandia, Islandia, Noruega (bloque nórdico) y Ecuador 102
3.1.2. Comparación de datos económicos y políticos entre los países nórdicos y el Ecuador 105
3.1.3. Comparación de los países nórdicos y el Ecuador en cuestión al reporte de Brecha de Género del Foro Económico Mundial 110
3.2. Análisis comparativo de investigaciones y datos sociales y económicos de Finlandia, Islandia, Noruega y Ecuador 113
3.2.1. Comparación de datos estadísticos sociales y económicos de los países nórdicos y el Ecuador.....113
3.2.2. Comparación de las condiciones laborales y la brecha salarial entre los países nórdicos y el Ecuador 116
3.2.3. Resultados de las investigaciones sobre la inserción de la mujer en el ámbito económico de Finlandia, Islandia, Noruega y Ecuador.....119
3.3. Resultados de las Entrevistas realizadas a mujeres en empleos estratégicos en Ecuador 122
3.3.1. Metodología utilizada para la realización de las entrevistas 122
3.3.2. Muestra de las entrevistas realizadas 123
3.3.3. Resultados de las entrevistas realizadas 125
VII. CONCLUSIONES 134
VIII. RECOMENDACIONES 136
XI. LISTA DE REFERENCIAS 138
X. ANEXOS 150

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensión de Distancia de Poder cultural de la teoría de Hofstede.....11
Tabla 2 Dimensión de Feminidad vs Masculinidad cultural de la teoría de Hofstede 13
Tabla 3 Dimensión de Incertidumbre cultural de la teoría de Hofstede 14
Tabla 4 Dimensión de Orientación a corto y largo plazo de tradiciones culturales de la teoría de Hofstede 16
Tabla 5 Dimensión de Indulgencia vs. Restricción cultural de la teoría de Hofstede 17
Tabla 6 Dominio de los sectores industriales por género de Finlandia 2018 44
Tabla 7Principales Instituciones encargadas del control y la implementación de las normativas de igualdad en Finlandia 46
Tabla 8 Secciones del Acta de igualdad entre hombres y mujeres de Finlandia 48
Tabla 9 Programas destinados a la igualdad de género por el gobierno finlandés 50
Tabla 10 Acuerdos Internacionales vinculados con el Ecuador 72
Tabla 11 ejes de la agenda Latinoamericana y el Caribe que el Ecuador acata en materia de igualdad de género 74
Tabla 12 División de las Actividades Económicas del Ecuador según INEC 2017.....76
Tabla 13 División por género de la participación política en el Ecuador según INEC 2014 ..77
Tabla 14 Objetivos que abarcan la igualdad de género en el Ecuador según los últimos cuatro Planes Nacionales 81
Tabla 15 Instrumentos Normativos que ampara la igualdad de género en el Ecuador.....82
Tabla 16 transversalización del principio de igualdad y no discriminación.....86
Tabla 17 el proceso de funcionamiento de los objetivos de la Defensoría del Pueblo.....88
Tabla 18 Funciones del Estado en materia de igualdad de género del Ecuador.....91
Tabla 19 Entidades Institucionales capaces de asegurar la incorporación de las Agendas de género en el Ecuador.....92
Tabla 20 Comparación de los ejes de las Agendas de género del Ecuador 2014-2017 y 2017-2021.....93
Tabla 21 Recomendaciones de la ONU en materia de igualdad de género al Ecuador.....95
Tabla 22 Principales Políticas Públicas para la igualdad de género en el ámbito laboral de la Agenda de género 2017 95
Tabla 23 Principales Proyectos y Programas nacionales para la igualdad de género en el Ecuador 100
Tabla 24 Resultados Individuales de las entrevistas realizadas.....126

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 División de las principales Instituciones gubernamentales destinadas al control e implementación de las políticas públicas de género de Islandia..... 54
Gráfico 2 Comparación de la teoría de las dimensiones culturales de Hofstede de los países analizados..... 105
Gráfico 3 Comparación del Ranking de los países nórdicos y el Ecuador según datos del FEM 112

I. TEMA

ANÁLISIS COMPARATIVO DE POLÍTICAS EQUITATIVAS DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL ENTRE EL BLOQUE NÓRDICO (ISLANDIA, FINLANDIA Y NORUEGA) Y ECUADOR DESDE 1995 HASTA 2018

II. RESUMEN

Tanto en el gobierno del expresidente Ec. Rafael Correa, en el periodo 2007-2017, como el del presidente Lic. Lenín Moreno (2017-2021) se han evidenciado avances significativos en materia de igualdad de género en el Ecuador, sin embargo, estas políticas públicas ecuatorianas no siguen el modelo de los países nórdicos. Finlandia, Islandia y Noruega encabezan por sexta vez consecutiva el reporte anual de Brecha de Género que realiza el Foro Económico Mundial basándose en los avances en cuatro ámbitos como lo son: educación, salud, empoderamiento y toma decisiones a los que las mujeres tienen acceso. Estas políticas públicas de los cuatro países analizados en esta tesis se examinan mediante tres teorías que permiten comprender la diferencia cultural, administrativa y feminista de la implementación de las políticas públicas en el ámbito laboral en cada contexto dependiendo el país y que permite realizar un análisis del estado de los países en el desarrollo y avance de las metas establecidas a nivel nacional e internacional con respecto a la igualdad de género.

Palabras claves: igualdad de género, ámbito laboral, bloque nórdico, Ecuador, políticas públicas, brecha de género, contextos sociales, Foro Económico Mundial.

III. ABSTRACT

Both in the government of former President Ec. Rafael Correa, in the period 2007-2017, and that of President Lic. Lenín Moreno (2017-2021) have made significant progress in the field of gender equality in Ecuador, however, these policies Ecuadorian publics do not follow the model of the Nordic countries. Finland, Iceland and Norway lead for the sixth consecutive time the annual Gender Gap report made by the World Economic Forum based on progress in four areas such as: education, health, empowerment and decision making to which women have access. These public policies of the four countries analyzed in this thesis are examined through three theories that allow us to understand the cultural, administrative and feminist difference of the implementation of public policies in the workplace in each context depending on the country and that allows an analysis of the state of the countries in the development and advancement of the goals established at national and international level with regard to gender equality

Key words: gender equality, work sphere, Nordic bloc, Ecuador, public policies, gender gap, social contexts, World Economic Forum

IV. RIASSUNTO

Sia nel governo dell'ex presidente Ec. Rafael Correa, nel periodo 2007-2017, sia in quello del presidente Lic. Lenín Moreno (2017-2021) hanno compiuto progressi significativi nel campo della parità di genere in Ecuador, tuttavia queste politiche I cittadini ecuadoriani non seguono il modello dei paesi nordici. Finlandia, Islanda e Norvegia guideno per le 6º volte le clasificazione del Rapporto annuale sul divario di genere elaborato dal Forum economico mondiale sulla base dei progressi compiuti in quattro settori quali: istruzione, sanità, responsabilizzazione e processo decisionale a cui le donne hanno accesso. Queste politiche pubbliche dei quattro paesi analizzati in questa tesi sono esaminate attraverso tre teorie che ci consentono di comprendere la differenza culturale, amministrativa e femminista dell'attuazione delle politiche pubbliche nei luoghi di lavoro in ogni contesto a seconda del paese e che consente un'analisi del stato dei paesi nello sviluppo e nella promozione degli obiettivi stabiliti a livello nazionale e internazionale in materia di parità di genere.

Parole chiavi: uguaglianza di genere, ambiente di lavoro, blocco nordico, Ecuador, politiche pubbliche, divario di genere, contesti sociali, Forum economico mondiale.

V. INTRODUCCIÓN

La desigualdad de género es una problemática universal que caracteriza más a unos países que a otros. En el ámbito laboral, esta es el resultado de numerosos factores, como lo define la Asociación Americana de Mujeres Universitarias (AAUW, por sus siglas en inglés), abarca la desigualdad salarial, la segregación ocupacional y la discriminación hacia las mujeres en cargos. Además, mantiene una relacionado directa con prejuicios raciales, el acceso a la educación, la salud y la edad. Según la AAUW las mujeres, dependiendo su etnia, experimentan diferentes brechas salariales. Pero en general, hasta finales del 2018 las mujeres llegan a ganar 79 ctvs. por cada dólar que ganan los hombres. En contraste, significa que el salario promedio para los hombres es 21% más alto que el salario promedio para las mujeres.

En esta problemática se ve reflejado el fenómeno de "Techo de Cristal" las barreras invisibles que limitan a las mujeres en las carreras profesionales y dificulta el avance y el progreso dentro del ámbito laboral, la brecha de oportunidad se debe a que las mujeres tienen menores probabilidades de obtener empleos aptos dentro de los parámetros de ley y una remuneración salarial igualitaria y justa. Lo que conlleva a que se dificulte también el ascenso en sus carreras profesionales y que el ritmo de escala sea más lento que el de los hombres. La brecha de género en el ámbito laboral posee múltiples causas y no se encuentra definida en su totalidad, pero la principal es la cultura que maneja cada país, las ideologías y sobre todo los estereotipos.

Según datos de PayScale (2019), empresa estadounidense que se dedica a proporcionar asesoría sobre los salarios correspondientes según profesiones y que

permite a los empleados calcular el valor por su trabajo, las personas empiezan su vida laboral en un rango de 20-29 años donde el 74% de los hombres y el 75% de las mujeres tienen un rol de contribuyente individual. Sin embargo, a mediados de su vida profesional dentro de los 30-40 años, el 47% de los hombres han logrado un cargo de director ejecutivo o han obtenido al menos dos ascensos, pero esto sucede solo con el 30% de las mujeres. Mientras que después de los 45 años el 57% de los hombres son gerentes y solo el 41% de las mujeres logran alcanzar este cargo dentro del rango de edad mencionado.

Esta disertación busca, mediante un análisis comparativo, entre Ecuador, Finlandia, Islandia y Noruega, dar a conocer como estos países del bloque nórdico han puesto como políticas públicas acciones que han permitido reducir, de manera notable, la desigualdad de género en algunos ámbitos, con énfasis en el ámbito laboral. Lo que se logra observar de los países nórdicos es el vínculo que tienen sus políticas públicas de género, que van desde la educación, la salud hasta llegar al aspecto laboral. Los tres países nórdicos que se examinan en esta tesis están compuestos por departamentos especializados para la igualdad de género y con sanciones específicas y definidas cuando no se cumplan las Actas de Igualdad de Género con las que cuentan.

Es primordial conocer la historia de estos países en materia de igualdad para poder entender el proceso evolutivo de igualdad de género que han enfrentado, el más grande ejemplo es Islandia, con la primera asociación femenina donde se defendían ya los mismos derechos para hombres y mujeres en 1886. Esta permitió a las mujeres tener un espacio de toma de decisiones dentro de las tribus. Noruega por su parte otorga

derechos de comercialización a las mujeres por la misma época que lo hace Islandia ya que los gobernantes se dieron cuenta de la influencia económica de estas.

Ecuador por su parte, tiene algunas mujeres destacadas en el contexto de la lucha por la igualdad como Manuela Saenz, Tránsito Amaguaña, Dolores Cacuango, María Vásconez Cuvi, María Angélica Hidrobo, etc. Pero es con Matilde Hidalgo, la primera mujer que logra ir a la universidad y graduarse en el Ecuador, que se busca promover de forma verídica la igualdad para las mujeres. El marco jurídico del país es amplio y cuenta con leyes orgánicas que amparan a las mujeres y que son reguladas por el Consejo Nacional de Igualdad de Género y la Defensoría del Pueblo. El país también está constituido por una Agenda Nacional para la Mujer y las personas LGBT que detallan las políticas públicas con actividades, proyectos y planes para cumplir los objetivos planteados en este y poder cerrar de manera gradual la brecha.

Mediante tres teorías se analiza en esta disertación la problemática de la desigualdad de género. La teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede permite analizar el aspecto cultural mediante seis dimensiones que son: Masculinidad vs Feminidad, Índice de Distancia de Poder, Colectividad vs Individualismo, Orientación a largo plazo e Indulgencia vs Resistencia. El conjunto de estas dimensiones nos permite comprender los comportamientos de las sociedades en materia de convivencia grupal, su preocupación por el futuro e inclusive la satisfacción por los gobernantes y la conformidad con la que los problemas sociales son llevados. La teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede ayuda a explicar la diferencia cultural de los países nórdicos y el Ecuador. Mediante esta teoría se refleja la aceptación y tolerancia de la

cultura nórdica a problemas como la desigualdad de género y como la sociedad se caracteriza por ser una sociedad que busca el bienestar de todos y que se involucra con los problemas sociales y no se satisfacen hasta que los gobiernos den una solución. Por su parte Ecuador, se caracteriza por ser una sociedad machista con escaso compromiso sobre la problemática social y que cada individuo busca alcanzar metas como reconocimiento, estatus y remuneración; en este tipo de sociedad los problemas de desigualdad son guiados por los estereotipos.

La Teoría del Feminismo Liberal se vincula en esta tesis como factor principal porque es una teoría que busca la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres. la Teoría del Feminismo Liberal permite observar la necesidad del control del gobierno y la toma de acciones del mismo para garantizar a las mujeres las oportunidades. Esta teoría cree que el pensamiento de la sociedad es que las mujeres carecen las mismas habilidades que los hombres para desempeñarse en algunos ámbitos y se dejan llevar por los estereotipos. Para la teoría del Feminismo Liberal la opresión femenina se basa en costumbres y bases legales que no permiten la inserción de la mujer en el espacio público. Dándole un toque administrativo, la teoría de la Administración Pública permite entender la necesidad de los gobiernos de crear normativas que permitan solucionar la problemática social. Según esta teoría los gobiernos deben garantizar una armonía entre sus ciudadanos, de lo contrario se crear el caos, la administración pública se diferencia de la privada porque esta no busca lucrar, sino poder administrar los recursos correctamente y cubrir todo tipo de necesidad social. En este caso se buscar que los gobiernos incentiven la igualdad de género y busque el cierre de la brecha.

Los países nórdicos encabezan desde el 2013, por sexta vez consecutiva el Reporte de la Brecha de Desigualdad de Género que presenta anualmente el Foro Económico Mundial el cual analiza algunos aspectos como la igualdad en el acceso a la educación, a la saludad, la igualdad de oportunidades económicas y políticas. El Ecuador se encuentra en el puesto número 141 debido a la falta de inserción de paridad en ámbitos como los políticos y laborales de las mujeres. Esta disertación busca dar a conocer la realidad de los cuatro países analizados y ver las posibles acciones que han llevado a los países nórdicos a ser los primeros países que garanticen de mejor forma paritaria los derechos a hombres y mujeres y como ciertas acciones podrían implementarse en el Ecuador. El método utilizado en esta tesis fue mixto ya que se analizan datos cuantitativos como datos estadísticos con una metodología de recolección y análisis de datos y, por otra parte, se realizaron siete entrevistas que miden datos cualitativos y las opiniones de mujeres líderes en el país que comentan sus experiencias en el ámbito laboral mediante la cultura y las leyes del país.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL CONTEXTO DE FINLANDIA, ISLANDIA Y NORUEGA EN CUANTO A POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL

1.1.Análisis cultural de los países nórdicos según la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede

Este capítulo busca dar a conocer la investigación sobre el contexto cultural de los tres países nórdicos analizados en esta disertación: Finlandia, Islandia y Noruega. Mediante la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede se podrá analizar el comportamiento de las sociedades en aspectos generales, pero también particulares como sus costumbres al momento de realizar negocios en el ámbito laboral y su repercusión en la igualdad de género. Las dimensiones que se analizan mediante esta teoría son: Distancia de Poder, Feminidad vs. Masculinidad, Indulgencia vs. Resistencia, Colectivismo vs Individualismo y Orientación a largo y corto Plazo sobre las tradiciones.

1.1.1. Análisis cultural de Finlandia

La teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede, ayudan a comprender la conducta cultural de la sociedad y el manejo de Estado sobre esta para la implementación de las políticas públicas de género sobre todo en el ámbito laboral. Es así que, el conocimiento del contexto cultural de Finlandia permite entender cómo se desarrollan y acatan las políticas y el rol que tiene la mujer en la cultural. Al analizar Finlandia mediante el modelo de la Teoría Cultural de las Seis Dimensiones de Hofstede se puede tener una visión general de la cultura finlandesa en los aspectos de

índice de distancia de poder, individualismo, masculinidad vs. Feminidad, la dimensión de incertidumbre, orientación a largo plazo y la indulgencia. Es indispensable conocer primero las definiciones que, el profesor de antropología organización y gestión internacional del Departamento de Economía y Administración de Negocios de la Universidad de Limburg, Holanda, ha dado a su teoría con la creación de las dimensiones culturales.

Hofstede, es autor del libro "*Culture´S Consequences"* donde expone que existen agrupamientos culturales a nivel regional y nacional que tienen influencia y afectan el comportamiento de las sociedades y que persisten en el tiempo. Así, desarrolla el modelo teórico de las dimensiones culturales donde identifica patrones culturales en grupos. Algunos autores en la mitad del siglo XX especulan sobre ciertas dimensiones culturales de los problemas naturales básicos de los problemas sociales. Así, el antropólogo estadounidense Edward T. Hall en 1976 divide la cultura en según su forma de comunicarse en "*high context*" donde la información es implícita y "*low context*" donde casi toda la comunicación es explicita. Por otra parte, los psicólogos estadounidenses Talcott Parson y Edward Shils señalan que las acciones humanas están determinadas por cinco patrones: la afectividad vs. La afectividad neutra, auto orientación vs. Orientación colectiva, universalismo vs particularismo, atribución vs. Logro y especificidad vs. Difusividad. (Universities of Maastricht and Tilburg, 2011)

Hofstede logra crear sus dimensiones culturales en 1970, cuando tiene acceso a una extensa base de datos con más de 100 mil cuestionarios realizados con continuidad en un periodo de cuatro años de más de 50 países de alrededor del mundo. La

información obtenida era de empleados que trabajaban en las filiales de IBM con datos de sirvieron para realizar un análisis de los valores de los países la razón para este tipo de análisis es que de un país a otro las muestras eran casi similares en todos los aspectos con la excepción de la nacionalidad, donde las respuestas variaban en materia de dependencia de los superiores, necesidad de reglas y leyes, equilibrio entre asociaciones o individualismo, equilibrio entre los valores del ego, cambios sociales y género. (Universities of Maastricht and Tilburg, 2011)

Esta investigación le permitió, con la ayuda de Gert Jan Hofstede, Michael Minkov y sus equipos de investigación, crear la teoría de las dimensiones culturales. Estas dimensiones se basan en seis ámbitos de cultura nacional, estas representan preferencias independientes para cada país y demuestra al mismo tiempo que todos somo humanos y únicos. Esta teoría es indispensable para entender las diferencias culturales de los países y sobre todo para comprender la forma en la que se realizan los negocios en las culturas. Así, Hofstede define la cultura como "la programación colectiva de la mente que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otros" (Universities of Maastricht and Tilburg, 2011)

La dimensión de Índice de distancia de poder busca describir el nivel en el que los individuos menos poderosos de las culturas ven al poder de sus gobernantes y la importancia que les dan a las desigualdades que ocurren dentro de la sociedad esperando o no un resultado por parte del gobierno. La siguiente table describe las características de los dos elementos de la dimensión.

Tabla 1 Dimensión de Distancia de Poder cultural de la teoría de Hofstede

Bajo nivel Índice de Distancia de Poder	Alto nivel Índice de Distancia de Poder
• El uso del poder es legítimo y es sujeto a criterios de bien o mal. • Los padres tratan a sus hijos como iguales. • Las personas mayores no son respetadas ni temidas. • La educación se centra en el estudiante. • La jerarquía es por conveniencia para poder liderar y significa desigualdad. • Los empleados y rangos más bajos esperan el consenso. • Existen gobiernos pluralistas basados en el voto mayoritario y en los cambios pacíficos. • Poca corrupción; los escándalos terminan con las carreras políticas. • Distribución de los ingresos en la sociedad. • La religión marca la igualdad de los creyentes.	• El poder es un hecho básico de la sociedad/ la legitimidad es irrelevante. • Los padres enseñan a sus hijos a obedecer. • Se teme y se respeta a la gente mayor. • La educación se basa en los profesores. • La jerarquía es desigualdad existencial. • Los subordinados esperan órdenes. • Gobiernos autócratas basados en la cooptación y cambio por revoluciones. • Los escándalos políticos son cubiertos y existe altos niveles de corrupción. • Rara distribución de los ingresos con la sociedad. • Religión basada en jerarquía de sacerdotes.

Fuente: Universities of Maastricht and Tilburg, 2011

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

Finlandia analizada por Hofstede en la dimensión de Índice de Distancia de Poder, obtiene un puntaje de 33, lo que define a la sociedad como una sociedad independiente. Este país cumple con las características descritas en el lado izquierdo de la tabla anterior lo que denota que Finlandia cuenta con una cultura que valora mucho la propiedad privada, la privacidad y el espacio pero que se concentra en crecer como comunidad ayudándose mutuamente entre individuos. La administración gubernamental facilita la vida de la sociedad y da poder, este se encuentra descentralizado y cada administrador cuenta con la opinión y experiencia de cada miembro de su equipo. Se valora la diferencia de cada individuo y se lo trata con igualdad, es transcendental la

interdependencia entre el Estado y el sector privado y las entidades públicas. Estos tres agentes colaboran entre sí, para que la comunidad pueda gozar plenamente de los beneficios y crear un ambiente de armonización. (World Atlas, 2018). El poder se distribuye de manera equitativa y la sociedad acepta esta distribución. Por otra parte, en la dimensión de Individualismo, el país cuenta con un puntaje de 63 lo que lo caracteriza como una sociedad individualista. Finlandia cuenta con un marco social poco estructurado, la relación empleador – empleado es un contrato basado en la ventaja mutua, las contrataciones se basan en el mérito y las capacitaciones y esto se encuentra implementado y regulado por el gobierno. (Hofstede Insights, S/F).

Otra dimensión cultural importante de analizar es la de Masculinidad vs. Feminidad. La siguiente tabla ilustra las características de cada dimensión para poder entender las cualidades de Finlandia.

Tabla 2 Dimensión de Feminidad vs Masculinidad cultural de la teoría de Hofstede

Feminidad	**Masculinidad**
• Mínima diferencia emocional y social entre los géneros. • Tanto los hombres como las mujeres deben ser modestos y cariñosos. • Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. • Simpatía por las debilidades. • Chicos y chicas nunca deben ser resistentes y tienen derecho a llorar. • Las madres deciden la cantidad de hijos que desean. • Alto nivel de mujeres en cargos políticos. • La religión se centra en los seres humanos.	• Máxima diferencia entre hombres y mujeres. • Hombres y mujeres deben ser ambiciosos. • El trabajo prevalece sobre la familia. • Se admira solo el sentimiento de fortaleza. • Los padres se ocupan de los hechos, las madres de los sentimientos. • Los chicos jamás lloran y pueden defenderse; las chicas pueden ser sentimentales, pero jamás deben pelear. • Los padres deciden el tamaño de las familias. • Pocas mujeres ocupan cargos políticos.

• El sexo es una forma de relacionarse; actitudes de hecho sobre la sexualidad.	• La religión se enfoca en Dios. • Actitudes morales sobre la sexualidad

Fuente: Universities of Maastricht and Tilburg, 2011

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

Hofstede califica a Finlandia con un puntaje de 26; la sociedad finlandesa se considera una sociedad de feminidad cumpliendo con las características del lado izquierdo de la tabla. Su lema es "trabajar para vivir" las personas valoran la igualdad, el consenso en los trabajos, la solidaridad y el apoyo entre los individuos. La sociedad busca el desarrollo mediante el crecimiento del individuo y los conflictos se resuelven mediante la negociación y el compromiso. En el ámbito laboral existe la flexibilidad y el tiempo libre para los empleados. El país se centra en el bienestar que se puede brindar a la sociedad. La participación y el apoyo de cada empleado es importante para la toma de decisiones. Tanto las empresas públicas como privadas buscan la armonía entre sus empleados generando igualdad en el ambiente laboral. (Hofstede Insights, S/F).

En la siguiente dimensión, Hofstede busca ilustrar el nivel de sentimiento de una cultura sobre las situaciones ambiguas o desconocidas y las creencias que tiene. También como se relacionan con las instituciones que podrían ayudar a protegerlos de esta incertidumbre. Como se observa en el cuadro siguiente estas son las características de las culturas de incertidumbre o restricción.

Tabla 3 Dimensión de Incertidumbre cultural de la teoría de Hofstede

Débil Evasión de la Incertidumbre	**Alta Evasión de la Incertidumbre**

• La incertidumbre cotidiana es aceptada sin ninguna forma de evasión. • Autocontrol, menor nivel de estrés, facilidad para tomar decisiones, bajo nivel de ansiedad. • Menos preocupaciones por lo que existe mejor salud y bienestar. • Tolerancia a lo desconocido y diferente es importante explorar aspectos nuevos. • Comodidad con el caos y la ambigüedad • En cuestiones de conocimiento pueden existir temas sin descubrir • No existen problemas si hay la posibilidad de cambiar de empleo • Descontento con algunas normativas • En la política, los ciudadanos son vistos como competentes para las autoridades	• La incertidumbre inherente a la vida es considerada una amenaza y es necesaria combatirla. • Niveles altos de estrés, emotividad, ansiedad, reacciones neuróticas. • Más preocupaciones mejor calidad de salud y bienestar. • Lo que es diferente es peligroso, se teme a lo desconocido y no se tolera a las personas con ideas diferentes. • Existe la necesidad de tener todo estructurado y clarificado. • En materia de conocimientos los profesores deben todas las respuestas. • Mantenerse en los trabajos es indispensable inclusive cuando no tienen empatía hacia ellos • Emocionalmente necesitan reglas y normativas • En la política, los ciudadanos son vistos como incompetentes para las autoridades.

Fuente: Universities of Maastricht and Tilburg, 2011

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

En esta dimensión, Hofstede trata de medir cuanto una sociedad se siente amenazada por situaciones desconocidas y buscan amparase en instituciones que tratan de evitar estas situaciones. Finlandia con un puntaje de 59 es una sociedad que prefiere evitar la incertidumbre cumpliendo con las características del lado derecho de la tabla. En este tipo de sociedades es indispensable reglas, precisión y control. Los finlandeses buscan tener siempre control de las situaciones y no permiten dejar nada en la incertidumbre, buscan regirse bajo las normas y que el gobierno les provea seguridad ya que este es un elemento de suma importancia para la motivación individual. (Passport to Trade, S/F).

En la dimensión de Orientación a Largo Plazo referente a las tradiciones se mido la preferencia de las sociedades en mantener las tradiciones y normas consagradas si los países obtienen un bajo puntaje y si un país tiene un puntaje alto esto indica que tiene una cultura más pragmática donde se fomenta la educación moderna, el ahorro y la igualdad como una manera de preparar a la sociedad para las situaciones del futuro.

Tabla 4 Dimensión de Orientación a corto y largo plazo de tradiciones culturales de la teoría de Hofstede

Orientación a corto plazo sobre tradiciones	**Orientación a largo plazo sobre tradiciones**
• Los hechos más importantes de la vida sucedieron en el pasado o suceden en el presente. • Estabilidad personal. • Parámetros universales de que está bien y que está mal. • Las tradiciones son sagradas. • La vida familiar esta guiada por normas imperativas. • Sentimiento de nacionalismo. • Servir a los demás es un objetivo importante. • Consumismo y gasto. • Se atribuye el éxito y las derrotas a la suerte. • Países pobres; lento crecimiento económico.	• Los eventos más importantes de la vida suceden en el futuro. • Una buena persona se adapta a las circunstancias. • Lo malo o lo bueno dependen de las circunstancias. • Las tradiciones se adaptan a las circunstancias cambiantes. • La vida familiar es guiada por tareas compartidas. • Se busca aprender de otras culturas. • Se incentiva el ahorra; existen fondos de inversión disponibles. • Se atribuye el éxito al esfuerzo y las derrotas a la falta de este. • Altos niveles de prosperidad y crecimiento económico.

Fuente: Universities of Maastricht and Tilburg, 2011

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

Hofstede valora a Finlandia con un puntaje de 38, que define a esta cultura como una sociedad que busca fomentar el ahorro y la educación para su población pero que respeta mucho las tradiciones. (Hofstede Insights, S/F).

Según Hofstede, la dimensión que mide el nivel en que una sociedad intenta controlar sus deseos e impulsos dependiendo la forma de crianza, es la dimensión de Indulgencia. El control débil se llama "Indulgencia" y el control fuerte es definido como "Restricción". Esta dimensión es agregada en el 2010 al libro de Hofstede y se basa en la encuesta mundial de valores. La indulgencia representa a una sociedad que busca cumplir sus deseos básicos y naturales relacionados con disfrutar la vida y divertirse. Por su lado las restricciones se refieren a una sociedad controlada que restringe la satisfacción de sus deseos y tiene estrictas normas sociales. La siguiente table revela las características de los ámbitos de esta dimensión.

Tabla 5 Dimensión de Indulgencia vs. Restricción cultural de la teoría de Hofstede

Indulgencia	**Restricción**
• Altos niveles de personas que declaran ser felices. • Percepción de tener el control de la vida. • Libertad de expresión aspecto importante. • Gran importancia al ocio. • Se recuerdan con más frecuencia las emociones positivas. • La gente se involucra con las actividades deportivas. • Alto índice de natalidad. • Altos índices de obesidad en países con alimentos suficientes. • Normas sexualices indulgentes. • Mantener el orden no es una prioridad.	• Bajo nivel de felicidad en las personas. • Percepción de impotencia. • La libertad de expresión no es primordial. • Poca importancia al ocio. • Poca probabilidad de recordar emociones positivas. • Bajo índice de natalidad. • Bajo índice de personas involucradas en los deportes. • Bajos niveles de obesidad. • Normas estrictas de sexualidad. • Alto número de policías.

Fuente: Universities of Maastricht and Tilburg, 2011

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

Con un puntaje de 57, según Hofstede, Finlandia es considerado como una cultura Indulgente que busca realizar sus deseos en materia de disfrutar la vida. Esta

sociedad tiene una actitud positiva y optimista. La sociedad finlandesa da mucha importancia al tiempo libre y no buscan la satisfacción personal en cosas materiales. Esta sociedad busca la inclusión de los hombres y mujeres viéndolos como iguales. (InfoFinish.fi, 2017).*"Yhdenvertaisuus" significa* la igualdad entre las personas sin importar la edad, étnica, género, religión, creencias o nacionalidad. La igualdad de género se encuentra amparada por la Ley de Igualdad y la Le de Contrato de Trabajo. (InfoFinish.fi, S/F).

El empleador es el principal agente regulador de las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, la paga igualitaria y el avance profesional. La Ley de Igualdad establece que los candidatos a empleos deben recibir un trato igualitario. Según la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Finlandia, no es permitido publicar anuncios que impongan algún tipo de requisito o solicitud que no sea relevante para el desempeño del puesto en específico, por lo que el empleador no podrá solicitar un género en específico para el trabajo. (InfoFinland.fi, 2017). El empleador debe contratar al candidato más calificado para el puesto y justificar su elección con motivos aceptables vinculados con la naturaleza del trabajo y no en bases discriminatorias. Los empleados que sospechen que han sido objeto de discriminación pueden poderse en contacto con un agente de seguridad o un delegado. (InfoFinland. Fi., 2017)

Este subcapítulo analizó el contexto cultural de Finlandia, mediante la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede se observó que este país nórdico se basa en una cultura equilibrada que busca mantener el orden de la sociedad mediante normas rígidas, que garantice a sus ciudadanos protección y seguridad vinculándolos en todos

los aspectos, pero haciendo que respeten sus leyes con sanciones. Esta sociedad nórdica, busca el crecimiento personal mediante la armonía de los ciudadanos que respetan los ideales de los demás y se basan en el trabajo horizontal. El Estado busca la inclusión de la mujer en la sociedad mediante valores como la igualdad, el respecto y el reconocimiento de diferencias entre hombres y mujeres que complementan sus capacidades laborales. El método de investigación utilizado en este subcapítulo se basó en la recolección de datos y el análisis de estos.

1.1.2. Análisis cultural de Islandia según las Dimensiones Culturales de Hofstede

La teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede, permiten entender a profundidad el comportamiento de la cultura islandesa en el campo laboral y la inclusión de la mujer en este. Es por esto que, es indispensable analizar el contexto cultural de este país para conocer la conducta y el vínculo existente entre Estado-sociedad. Generalmente la primera impresión de los islandeses es que son retraídos y poco comunicativos, esto se da principalmente porque es una cultura poco expresiva e introvertida que no manifiestan con constancia sus sentimientos de alegría, pero su población es amable y amigable. Islandia tiene una de las poblaciones menos mezcladas racialmente es así como, casi el 93% de su población son islandeses. (Export.gov, 2019).

El sistema educativo islandés es considerado como uno de los mejores que existen, es financiado por el Estado, las autoridades locales son responsables de la educación primaria e inferior mientras que el gobierno central se encarga de los estudios

superiores. Los islandeses son altamente informáticos, más del 70% de la población usa las redes sociales, esto los convierte en el país con mayor cantidad de usuarios de internet per cápita en el mundo. (Export.gov, 2019).

Al analizar la cultura islandesa mediante la teoría de las dimensiones de Hofstede, se observa que, en la dimensión cultural del Índice de Distancia de Poder, el país cuenta con un puntaje de 30. Es así como esta cultura cumple con las características establecidas por Hofstede de alto nivel de Distancia de Poder. Islandia es una cultura donde se establece la jerarquía por conveniencia, la comunidad se encuentra pendiente de las acciones de los gobernantes y estos tienen un vínculo con la comunidad, existe una relación de dependencia en el sentido en que la población necesita a los gobernantes para poder satisfacer sus necesidades y los gobernantes necesitan la aceptación de la población; es así como los gobiernos les brinda protección y control a la sociedad. Por lo que la población islandesa se siente altamente representada por sus gobernantes y tiene plena confianza en ellos. La sociedad espera ser consultada en la toma de decisiones e informada, la comunicación es directa y participativa. (Hofstede Insights, S/F).

En la dimensión de individualismo, el país nórdico obtiene una puntuación de 60 según Hofstede, lo que refleja que es una sociedad altamente individualista. Para Hofstede, esto significa que es una sociedad poco estructurada donde la expectativa es que los individuos se cuiden a sí mismos y a su familia más cercana. (Hofstede Insights, S/F). Los islandeses valoran mucho el respecto de sus vidas privadas. En el ámbito de los negocios, se espera que los empleados sean autosuficientes, tengan iniciativa, sean creativos y utilicen sus capacidades al máximo. Aproximadamente el 11% de la

población trabaja horas prolongas esto equivale a un aproximado de 1697 horas al año para poder mantener su estilo de vida. (Iceland Law, 2018).

En el ámbito de la Masculinidad vs. La Feminidad, la puntación baja de Islandia (10), según Hofstede, demuestra que es una cultura que motiva a las personas hacer lo que les gusta con el lema de "trabajar para vivir". La cultura no se centra en los aspectos materiales sino más bien en que si el individuo se encuentra satisfecho podrá ayudar a los demás. Se trabaja con un manejo horizontal donde si bien existen las jerarquías, se espera el consenso en toma de decisiones ya que la opinión de cada uno de los empleados tiene valor. (Hofstede Insights, S/F). Los conflictos se resuelven mediante la negociación, la comunicación y el compromiso. La ayuda al prójimo es indispensable y la mayoría de la sociedad se maneja con bajos niveles de competitividad. Los islandeses valor la puntualidad y les gusta cerrar tratos y negocios saliendo a comer con los invitados. Cuando una persona recibe una invitación es indispensable presentarse con un pequeño obsequio, este podría ser una botella de vino. (Reykjavik, 2016).

Los islandeses buscan formar lazos con sus clientes por lo que las relaciones van más allá de las oficinas con invitaciones a los hogares, restaurantes para poder conocerse un poco más. En la dimensión de Orientación a Largo plazo, donde se mide el nivel de vinculación con el pasado el presente y el futuro de la sociedad y las normas que se generan para poder controlar estos aspectos, Islandia con una puntuación de 28, se caracteriza por ser una cultura normativa; esto lleva a la sociedad a buscar siempre la verdad rigiéndose bajo las reglas que regulen y controlen a la comunidad para poder vivir en armonía. (Hofstede Insights, S/F). Es así como Islandia toma muy en serio los actos de corrupción y soborno, los islandeses valoran mucho la transparencia y la lealtad. Es el 13vo país menos corrupto del mundo. (Iceland Review, 2018). La crisis bancaria del 2008 marcó al país cuando los tres bancos principales del país no pudieron

refinanciar su deuda a corto plazo y se dio el colapso de la banca sistemática que produjo una depresión económica. (France 24, 2018).

Con un puntaje de 50 en la dimensión de Evasión de la Incertidumbre de la teoría de las dimensiones culturales de Hofstede, se observa que Islandia es una cultura bastante pragmática en términos de incertidumbre. En esta dimensión se mide, según Hofstede, el nivel en el que la sociedad trata el hecho de que el futuro es incierto. La pregunta de Hofstede es si se debe o no tratar de controlar el futuro o es mejor dejar que suceda. Islandia intenta controlar el entorno bajo las agendas bien reguladas, es una cultura que busca, principalmente en los negocios, poder planificar hasta el último detalle. Al tener una puntuación central la cultura también hace modificaciones con poco anticipación e improvisaciones en situaciones que lo requieran. (Hofstede Insights, S/F).

La última dimensión de la teoría de Hofstede trata sobre el nivel de indulgencia, aquí se analiza la medida en que las personas buscan controlar sus deseos e impulsos basados en sus crianzas. Un puntaje bajo es "indulgente" y un control alto es denominado "restrictivo" según Hofstede. La cultura islandesa alcanza un puntaje de 67, lo que la define como un país indulgente. (Hofstede Insights, S/F). Los islandeses generalmente buscan poder cumplir sus impulsos y deseos sobre todo cuando se trata de disfrutar la vida y divertirse. La sociedad islandesa busca poder encontrar el equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre. Si bien llegan a trabajar en promedio 1967 horas al año, en comparación con los 36 países de la OCDE, Islandia ocupa el lugar 26 en lo que respecta al tiempo dedicado al trabajo. Por lo que también les gusta combinar los negocios con el placer, disfrutan de los días festivos donde podrían invitar a los socios comerciales a disfrutar de los festivales y comida típica como *Hákarl.* (Passport to Trade, S/F).

Este subcapítulo da a conocer el contexto cultural de Islandia según la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede. Mediante la metodología de recolección de datos y análisis de estos, se puede observar que el país nórdico en materia de igualdad de género en el ámbito laboral busca la inclusión y equidad de la mujer, tiene en cuenta las diferencias físicas y psicológicas de hombres y mujeres, pero la sociedad islandesa cree que estas se complementan y permiten dar máximo uso de las habilidades de cada uno. Para esta cultura es imprescindible la existencia de un equilibrio entre la vida laboral y la vida persona.

1.1.3. Análisis cultural de Noruega según las Dimensiones Culturales de Hofstede

Es imprescindible el análisis del contexto cultural de los países para poder entender el desempeño de la sociedad y su comportamiento. Mediante las Dimensiones Culturales de Hofstede se podrá entender el accionar del Estado, pero sobre todo el de la sociedad noruega en cuestión de igualdad de género en el ámbito laboral. Desde que se realizó por primera vez en el 2012 el Informe Mundial de la Felicidad, es posible comprender como, mediante los aspectos sobre ingresos, apoyo social, comunidad, libertad personal y niveles de corrupción que evalúa el informe, los individuos a nivel mundial llevan sus estilos de vida y la satisfacción que existen entre la interdependencia con los gobiernos (Helliwell John, Layard R. y Sachs J., 2018).

La razón por la que los países nórdicos encabezan la lista de este reporte se debe al sistema de protección social como el sistema de salud, igualdad, educación, democracia, seguridad y los bajos niveles de corrupción que los gobiernos logran

ejecutar. En el reporte del 2018, Noruega se encuentra en el tercer lugar, teniendo en primer lugar a Finlandia y en segundo a Dinamarca. (Helliwell John, Layard R. y Sachs J., 2018; pg. 22).

El índice de prosperidad Legatum del 2018 indicó que el 74% de los noruegos afirman que es sustancial confiar en los demás y ubica al país en el primer lugar de este Rankin que mide nueve indicadores como la calidad económica, el ambiente de los negocios, la educación, la salud, la seguridad, el capital social, la libertad individual y el ambiente natural. (Legatum Institute, 2018). Para Andrea Bergh, economista de la Universidad de Lund Estocolmo, en los países nórdicos existe la creencia general de que es indispensable confiar en la mayoría de las personas y que esto permitirá el desarrollo social. Este tipo de creencia se basas en la confianza en aspectos como el cumplimiento de acuerdos, el comercio, negocios y el manejo y control del gobierno. (Global Health Norway, S/F).

El análisis de las dimensiones culturales de la teoría de Hofstede señala que Noruega es en general una cultura homogénea en materia de ideología. Al analizar al país desde la dimensión del Índice de Distancia de Poder, se observa que, con un puntaje de 31, Noruega usa la jerarquía a su favor ya que la administración facilita el proceso de igualdad de derechos y el goce de los beneficios como la educación y la salud a su sociedad. El poder se encuentra descentralizado y, sobre todo, en los negocios y en el ámbito laboral las opiniones de los empleados son tomadas en consideración para la toma de decisiones. Tanto la sociedad como el lugar de trabajo se basa en la confianza. De los gerentes se espera que actúan como entrenadores y motivadores.

(Hofstede, S/F). La cultura noruega no acepta que exista un sistema de control extremo en los negocios, más bien busca incentivar la comunicación y el liderazgo grupal mediante el consenso de los empleados. (Innovation Norway, 2018).

En lo que concierne a la dimensión del Individualismo vs Colectivismo, Noruega cuenta con una puntuación de 69 según Hofstede, lo que define al país como una sociedad individualista, donde el pronombre "Yo" es valorado y las opiniones son siempre expresadas. La comunicación es explícita, la cultura noruega no se ofende si las personas dicen la verdad, aunque sea sin censura porque esta es tomada como una crítica constructiva. (Hofstede, S/F). El derecho a la privacidad y al espacio personal es respetado e sustancial; no importa que existan desacuerdos dentro de los negocios o las empresas pues estos se resuelven con la comunicación. La cultura noruega siempre busca tener un equilibrio entre la vida familiar y las horas de trabajo. (Innovation Norway, 2018).

En la dimensión de Masculinidad vs Feminidad, Hofstede valora a Noruega con un puntaje de 8, esto la convierte en la segunda sociedad más femenina después de Suecia. La cultura noruega busca siempre la armonía de su comunidad, se interesa por temas sociales, el cambio climático y busca la participación de los individuos para el desarrollo social. (Hofstede, S/F). Los valores de esta cultura se basan en la igualdad de género, la opinión de todos, el consenso, la cooperación "independiente" y la solidaridad con los desvalidos. La competitividad no entra dentro de su campo y no se basan por las cosas materiales que puedan adquirir. (Fircroft, 2017). Esta cultura se basa en la ley de *Jant*e; creada por el noruego-danés *Aksel Sandemose,* en una novela donde se desaprueba que una persona se crea superior a otra. Esta ley se basa en diez principios que buscan concientizar a las personas en que lo más importante en la vida es

ser mejor que la persona que fuiste en el pasado sin competir con nadie. “no pienses que eres mejor que nadie” es el lema de esta ley y que toda la cultura noruega lo lleva como lema de vida. (Scandinavia Standard, S/F).

En la dimensión de Evasión de la Incertidumbre, Noruega cuenta con un puntaje de 50, lo que permite observar que es una cultura intermedia, que busca crear instituciones que permitan controlar la incertidumbre que genera el futuro pero que también busca que las cosas pasen como tengan que pasar puesto que la comunidad se encuentra lista para afrontar las situaciones venideras. En la dimensión de Orientación a Largo plazo sobre las tradiciones de la teoría de Hofstede, Noruega cuenta con un puntaje de 35 que la de define como una sociedad normativa, que busca controlar las situaciones y tener resultados rápidos, esta cultura incentiva el ahorro y el respeto por las tradiciones. Respetan sus raíces culturales y sus creencias. Buscan normar la sociedad para poder brindar armonía. La indulgencia en este país se ve reflejada en la forma en que buscan complacer sus deseos con un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral. (Hofstede, S/F).

La metodología aplicada en este subcapítulo de análisis de información permite, en conjunto con la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede, analizar el contexto cultural de Noruega que evidencia que es una cultura que respeta las tradiciones por lo que se norma a la sociedad para el desarrollo y crecimiento de esta. La mujer es incluida mediante políticas de igualdad que se respectan ya que se basan en creencias donde tanto hombres como mujeres pueden cumplir con las actividades domésticas. La cultura noruega busca la armonía social, donde el crecimiento individual se basa en el apoyo del Estado en la solución de problemas de los más vulnerables. Esta cultura se caracteriza por no ser materialista e interesarse en el apoyo al prójimo.

1.2.Feminismo Liberal como la base de la equidad de género de los países nórdicos

La teoría del Feminismo Liberal sostiene que el Estado justo es aquel que puede garantizar la libertad como un valor fundamental. Esta teoría busca la inclusión de la mujer en los aspectos sociales culturalmente marcados por roles definidos. Mediante el análisis histórico de la lucha feminista en los países nórdicos, se puede comprender el proceso de igualdad de género al que han tenido que someterse y como este ha ido avanzando durante los años. La sociedad, ha jugado un papel fundamental al momento de luchar por los derechos de igualdad hacia las mujeres. El Feminismo Liberal busca, mediante la historia, ver el proceso evolutivo de las garantías de los derechos.

1.2.1. Finlandia y la lucha histórica para la igualdad de género

Aunque la desigualdad de género y el sexismo existen todavía en Finlandia, sobre todo en lo respectivo a la brecha salarial y en el ámbito laboral, estos no se expresan en los mismos niveles que en otros países europeos. En parte, debido a la larga historia feminista de valores socialistas y seculares que caracterizan al país. Este subcapítulo analiza el contexto histórico feminista de Finlandia vinculado con la teoría del Feminismo Liberal para conocer el avance en el proceso por la lucha de las garantías de inclusión sociales de las mujeres. El principal objetivo de la teoría del Feminismo Liberal, como lo describe Alisson Jaggar (2012), profesora de investigación de la Universidad de Oslo sobre programas de Estudios de Mujeres y Género, es la igualdad de género en la esfera pública, esto viene correlacionado con otros aspectos que permiten alcanzar el objetivo como lo es el acceso igualitario a la educación, la igualdad salarial, la eliminación de la segregación sexual laboral, mejores condiciones de trabajo que se basen y se sostengan en el campo legal. (Jaggar, 2012)

Para Jaggar (2012), la esfera privada tiene influencia en el ámbito público y viceversa y lo que pase en ambos campos tiene connotaciones que pueden afectar el desarrollo de ambos. El principal ejemplo que describe la autora es la dificultad en el sector privado de tener las oportunidades de ser pagado y promovido por igual, en puestos que por tradición dominan los hombres. Todos estos elementos del Feminismo Liberal se complementan debido a la lucha histórica feminista de cada país Según Jaggar (2012. Es por esto, según la autora, que es indispensable analizar a profundidad la historia de la lucha feminista de cada país para poder observar los procesos evolutivos de la pugna, y las técnicas aplicadas en estos procesos, que ha permitido tener avances como el derecho al sufragio. (Jaggar, 2012)

La teoría del Feminismo Liberal alega que es esencial tomar en cuenta los cambios históricos evolutivos, por esto, en este subcapítulo se analizará la historia feminista de Finlandia. Así se observa que los derechos de equidad de género en este país datan de 1864, donde las mujeres solteras a la edad de 25 años obtenían pleno ejercicio de sus derechos legales. 1878 se caracteriza por permitir la igualdad en la repartición de herencias para hombres y mujeres en el país. Es en 1884 cuando se formó la primera asociación para mejorar la condición de las mujeres llamada "*Suomen Naisyhdistys*" establecida por la activista y política Alexander Grippenberg. Asociación que es miembro fundador de la Federación de Organización de Mujeres a nivel internacional. El país tiene un avance significativo en 1886 cuando se crea la primera institución educativa mixta y tres años después la primera guardería pública se establece en Helsinki. (This is Finland, S/F)

En 1892, "*Unioni"* la Liga Feminista Finlandesa es creada y un año después a causa de las gestiones de la Liga Feminista del país, las mujeres se convierten legalmente competentes a la edad de 21 años igual que los hombres. (Minister of Social Affairs and Health, S/F). transcurren 9 años en donde el país vive un estatus quo con respecto a avances legales sobre la igualdad de derechos para las mujeres. La lucha para alcanzar la igualdad de género en Finlandia se retoma en 1901 donde las mujeres obtienen el derecho de asistir a las universidades. 1906 marca una fecha estratégica en el país pues las mujeres de Finlandia se convierten en las primeras mujeres en Europa en obtener el derecho al sufragio en elecciones nacionales y las primeras a nivel mundial en poder postularse para candidatas, hazañas que la mayoría de las naciones occidentales no logran hasta después de la Primera Guerra Mundial.

En 1911, el Consejo Nacional para la Mujer es fundado y ocho años después, las mujeres casadas obtienen el derecho a trabajar con remuneración sin el consentimiento de sus esposos. (This is Finland, S/F) como manifiesta Jaggar, el Feminismo Liberal define que el deseo de la mayoría de las mujeres es el mismo que el de los hombres: obtener una educación igualitaria, ganarse la vida dignamente y poder mantener una familia inclusive si se sabe que los hombres y las mujeres tienen diferencias físicas y psicológicas. (Jaggar,2012)

La teoría del Feminismo Liberal basa el alcance de la igualdad de género y derechos en la confianza hacia el Estado y los derechos políticos que este le puede garantizar. Esta teoría en específico ve al Estado como protector de los derechos individuales. La teoría del Feminismo Liberal tiene parte de su base en la "*Equal Rights*

Amendment" que se dio en Estados Unidos después de la guerra civil del país. La enmienda fue clave para muchas feministas liberales, porque algunos los movimientos feministas ayudaron a defender esta enmienda de igualdad federal. (Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2017).

Al vincular la teoría del Feminismo Liberal con la historia feminista de Finlandia se menciona que, en 1926, el pueblo elige para futuros cambios en derechos de igualdad, a la primera mujer para el cargo de ministro de gobierno, *Miina Sillanpaa* quien trabajaba como asistente en el Ministerio de Asuntos Sociales. Es así como, el gobierno empieza a crear políticas públicas para amparar a las mujeres como se describe en la teoría del Feminismo Liberal así, en 1930 entra en vigor una nueva ley de matrimonio donde las esposas tienen el derecho a poseer propiedades a su nombre y se elimina la tutela de las esposas por parte de los esposos. 1943 es el año donde se da la ley de comidas escolares obligatorias y un año después el acta sobre clínicas de salud infantil y prenatal. En 1929, es electa la primera mujer para ocupar el cargo de ministra del Ministerio de Asuntos Sociales. 1950, es el año en el que legaliza el aborto terapéutico y 10 años después se acepta el uso de las píldoras anticonceptivas. (Minister of Social Affairs and Health, S/F).

Siguiendo con la historia feminista del país, Finlandia ratifica el Convenio de Igualdad de Remuneración de la OIT pidiendo el pago igualitario salarial por el mismo valor del trabajo para hombres y mujeres en 1962. En 1970, el 20% de personas electas para el parlamento eran mujeres y el mismo año el acta de contratos laborales prohíbe la discriminación. Ocho años después (1978), se da el acta de interrupción del

embarazo en conjunto con el acta de salud pública. El mismo año, el gobierno garantiza el derecho a la ciudadanía de dividir las licencias parentales entre la madre y el padre que incentiva al padre cuidar del infante con remuneración por parte de la empresa en la que labora. 1980 es el año en el que se da el primer Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género que implementa políticas públicas para permitir enrolar a las mujeres en los ámbitos sociales como el ámbito laboral. Después de siete años se da el Acta para la Equidad entre Hombres y Mujeres, donde se estipulan los derechos, obligaciones y sanciones de la ley para que la igualdad de género en el país se cumpla. (Minister of Social Affairs and Health, S/F).

En 1995 el voluntariado para el género femenino se vuelve posible y un año más tarde los infantes tienen el derecho a la guardería municipal hasta la edad escolar. En el año 2000 el país tiene su primer presidente mujer, Tarja Halonen. (Minister of Social Affairs and Health, S/F). En el 2015 se incluyen a las minorías en el Acta de Equidad y el mismo año se da el Acta para el matrimonio igualitario, también entra en vigor la Convención de Estambul para prevenir y combatir la violencia contra la mujer. En el 2018 el gobierno incluye el acta de maternidad. (Asociación De Mujeres Finlandesas, 2014).

Las principales autoridades que promueven la equidad de género en el país, son: el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, el Consejo de Equidad de Género (TANE), la Defensoría del Pueblo para la Igualdad y el Tribunal para la No-Discriminación y la Igualdad. El gobierno finlandés busca cerrar por complete la brecha de desigualdad de género en diferentes ámbitos que se interconectan entre sí como la brecha salarial, los

estereotipos de género, la segregación de género en la educación y el mercado laboral, la violencia contra las mujeres y la salud y bienestar de hombres y mujeres. A través de la historia del país se refleja la lucha de la población por los derechos de igualdad y se ilustra el trabajo en conjunto del sector público y privado de la nación. (Christina Institute of the University of Helsinki, 2007).

Este subcapítulo dio a conocer el contexto histórico de Finlandia. Este país mantiene la lucha feminista por la igualdad de género desde 1884 cuando se crean las primeras asociaciones de mujeres para la igualdad. 135 años después, el país ha continuado con sus avances sobre este tema, que ha permitido la inserción de la mujer en los ámbitos sociales sobre todo el laboral. El análisis de contenido como metodología de investigación permitió analizar este contexto vinculado con la teoría del Feminismo Liberal, que busca el estudio de la historia feminista para observar los avances de las garantías de derechos humanos.

1.2.2. Teoría del Feminismo Liberal en Islandia y su historia de igualdad de género

Vista desde la teoría del Feminismo Liberal, la historia feminista de Islandia permite evidenciar las pautas que tiene esta teoría para el avance de la igualdad de género. Según Jaggar (2012) el sistema tradicional debe tener un cambio sobre la igualdad de género que incluya planes de equidad que analicen la realidad de las mujeres y sus verdaderas necesidades. La autora reconoce que los sistemas de gobierno tradicionales irán cambiando paulatinamente. La autora añade que es indispensable la

participación de la sociedad sobre todo de las mujeres que deben demostrar su inconformidad por falta de amparo gubernamental. Al analizar el contexto histórico del país se evidencia el proceso de cambio con ayuda del gobierno y la sociedad. Así se observa que, en 1850, las mujeres en Islandia obtienen los mismos derechos de herencia que los hombres; hasta entonces las hijas solo tenían derecho al acceso de un tercio de la herencia. Como alega la teoría del Feminismo Liberal es importante la inclusión y participación de la sociedad como sucede en 1869, cuando se funda la primera asociación de mujeres y se producen indispensables desarrollos legales que incluían beneficios para viudas y solteros. (The Center for Gender Equality Iceland, 2017)

En 1882 las mujeres obtienen un derecho limitado para sufragar y cuatro años después las niñas obtienen el derecho a la educación e ingresan al único colegio de Islandia. En 1874, el gobierno funda el primer colegio para mujeres y 20 años después se funda la primera organización de derechos para las mujeres: la Organización de Mujeres Islandesas. El principal objetivo de esta organización es luchar por la igualdad de las mujeres y sus derechos como el sufragio. En 1887, Bríet Bjarnhéðinsdóttir, se convierte en la primera mujer en hacer una presentación pública sobre el estatuto y los derechos de las mujeres. Y en 1895 comienzan las publicaciones de dos revistas femeninas. (The Center for Gender Equality Iceland, 2017)

La década de 1990 se encuentra llena de cambios sociales y políticos cruciales en el país. Como menciona Nussbaum, feminista y filósofa estadounidense especialista en género, en la historia feminista de muchos países culturalmente existía la "objetivación" hacia las mujeres. Nussbaum define este término como el estado mental

donde se ve y se trata a una persona como objeto. La objetivación hacia las personas se caracteriza por tratar a los individuos como cosas que deben ser manipulas y controladas sin tener en cuenta los sentimientos de estas personas. El ejemplo que describe la autora es la forma de tratar a una mujer a la que no se le muestra el respecto como un fin en sí misma, sino que se la trata como un mero instrumento de la fantasía y deseo masculino. Como la teoría del Feminismo Liberal lo describe, las mujeres finlandesas se sentían "objetivizadas" sin poder ejercer sobre su economía personal y definidas por un rol establecido, es así que, tras una lucha de mujeres unidas, en 1902, las mujeres casadas obtienen su competencia financiera y ese mismo año las mujeres acceden al derecho del voto.

Seis años más tarde, las mujeres consiguen el derecho a ocupar cargos públicos locales, el mismo año, cuatro mujeres son elegidas para formar parte del ayuntamiento de Reikiavik. *Bríet Bjarnhéðinsdóttir* fue una de la más ardiente defensora de los derechos de las mujeres y fundó en 1907 la Asociación de Derechos de las mujeres de Islandia, del cual fue presidenta. (Guide to Iceland, 2017). En 1909, todas las mujeres del país pueden votar y pueden postularse para las elecciones. En 1911, todas las mujeres tienen el pleno acceso a la educación, subvenciones y cargos públicos.

En 1922, *Ingibjörg H. Bjarnason,* es la primera mujer electa para el parlamento, 6 años más tarde el comité de apoyo "*Mæðrastyrksnefnd"* fue fundado para apoyar a mujeres viudas y madres solteras. Como lo menciona Martha Nussbaum, la calidad de vida que tengan las personas influye en las oportunidades de igualdad, en su libro "*Women and Human Develop*" describe un sinnúmero de situaciones en las cuales las

mujeres tienen desventajas en todos los países del mundo sin excepciones, resaltan los países en vías de desarrollo. El principal ejemplo es la India, donde las mujeres tienen escaso acceso a la educación, el índice de pobreza es muy algo y la religión y la familia son aspectos relevantes en el desarrollo psicológico de una mujer. (Nussbaum, M.,2014).

Es por estos factores mencionados por la feminista liberal Nussbaum, con el fin de abordar el tema de la brecha salarial de género, en 1961, se aprueba la ley sobre la equidad de género esperando que en 1968 se cierre por completo esta brecha debido a que, en 1958, las mujeres representaban solo el 1% de todos los miembros de los consejos del país. En 1970, se nombra a la primera mujer ministra de gabinete y se crea el movimiento feminista inspirado en los derechos de la mujer *"Red Stockings*". (Guide to Iceland, 2017).

Cuatro años más tarde, se declara por primera vez como sacerdote de la Iglesia Luteana Nacional a una mujer. 1975 es el año clave donde Islandia tiene acontecimientos importantes como el 24 de octubre donde más del 80% de las mujeres abandonan sus trabajos y quehaceres domésticos para tomarse las calles y pedir la igualdad de género argumentando que el país no podría seguir su desarrollo sin el valorar el aporte de cada una de las mujeres. Es así como, ese año se aprueban tres leyes esenciales para las mujeres como el permiso de licencia de maternidad por un periodo de tres meses, la nueva ley sobre el aborto, la salud reproductiva y materna y se fundan los Archivos de Historia de la Mujer. (Guide to Iceland, 2017).

Al año siguiente se aprueba la primera ley de igualdad y se funda el consejo de Igualdad de Género. sin embargo, en el año 1979, las mujeres solo estaban representadas por un 5% en el parlamento. En 1980, *Vigdís Finnbogadóttir,* es la primera mujer en el mundo en ser elegida democráticamente como jefa de Estado. Ese mismo en las elecciones la participación de las mujeres se incrementó a un 13% y se funda la Alianza de Mujeres "*Kvennalistinn",* debido a esta alianza y su participación en los movimientos políticos el porcentaje de mujeres en los consejos nacionales y el parlamento incrementó de manera paulatina. (The Center for Gender Equality Iceland, 2017)

En 1991, el ministro de Relaciones Sociales establece un comité sobre el papel de los hombres en temas de igualdad de género. En 1995, se añade un artículo en la constitución del país que indica que hombres y mujeres deben ser con el mismo respeto y un año más tarde se da el derecho al matrimonio del mismo género. en el 2007, se otorga una ley que obliga a las corporaciones privadas a contratar un mínimo del 40% de mujeres entre sus empleados y que este porcentaje también se encuentre representando a las mujeres en las juntas directivas. En el 2009, los ministerios se encontraban representados por el 40% de mujeres. Y en el 2016 la representación de las mujeres había alcanzado un 48%. (The Center for Gender Equality Iceland, 2017)

Este subcapítulo permitió analizar a profundidad el contexto histórico de Islandia y observar los patrones de lucha que tiene el país. Nussbaum, como exponente de la teoría del Feminismo Liberal, expresa que la objetivizacion de la mujer se ha dado durante siglos; las mujeres islandesas cansadas de tener un rol culturalmente definido,

como amas de casa y madres, y ser objetivizadas son las principales actoras del cambio histórico en este país, mediante huelga nacional, la sociedad islandesa pudo identificar papel de la mujer. Así comienza la lucha feminista en el país, con una mujer insatisfecha convenciendo a miles de ellas, mediante el análisis de contenido es posible evidenciar el contexto histórico del país.

1.2.3. Noruega y su historia feminista de igualdad de género

El análisis del contexto cultural noruego, mediante la teoría del Feminismo Liberal, permite comprender el avance feminista del país en materia de igualdad de género. La teoría del Feminismo Liberal busca comprender los procesos evolutivos que tiene el contexto histórico para poder observar los cambios que se han dado con el tiempo. El vínculo entre el Estado y la sociedad tiene un papel imprescindible en esta teoría, la cual define a este par como los actores de cambio indispensables sobre la problemática de desigualdad. La historia feminista en Noruega comienza entre los años 1801 y 1835 existió un excedente de mujeres en las ciudades noruegas, donde el número de mujeres solteras incrementó en un 42% a nivel nacional. Las mujeres de clase baja trabajaban y las del campo eran esenciales para la vida laboral de las granjas, pero las mujeres solteras y burguesas llegaron a ser una carga económica significativa tanto para el Estado como para sus padres. Es así como, la ley de artesanía y la ley de Comercio de 1842 otorga a las mujeres solteras la oportunidad de comercializar y proveerse de mercadería por primera vez en la historia del país. (Kilden, 2017).

Pero no es hasta 1845 que se dan los primeros pasos de emancipación completa para las mujeres ya que se da la ley sobre la mayoría de edad para las mujeres soltera

que alegaba que a partir de los 25 años las mujeres ya no necesitaban un tutor legal. Como lo menciona la teoría del Feminismo Liberal con su expositora Nussbaum el enfoque de las capacidades es importante para el desarrollo de la humanidad ya que permite entender que no somos iguales pero que merecemos las mismas oportunidades. Es lo que la sociedad noruega comienza a entender y da permiso laboral a las mujeres en las primeras fábricas textiles y de tabaco del país y luego de unos años, en la industria alimentaria y en trabajos donde eran necesarias "manos pequeñas". (Kilden, 2017).

Nussbaum afirma que un orden político solo puede considerarse decente y asegurar el bienestar de su sociedad si tiene y asegura 10 capacidades para sus habitantes que manifiestan la dignidad humana individual, el principal objetivo de estas capacidades es poder brindar a las personas habilidades que permitan su interactuación con los demás y por ende la supervivencia. Las capacidades básicas que la autora describe son la vida, la salud corporal, la integridad corporal, sentidos, imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación, otras especies, distracciones y control (político y material). (Nussbaum, M.,2014). En 1854 se aprueba la ley de sucesión real, donde se declara que las mujeres solteras tienen los mismos derechos que los hombres en materia de herencia y propiedad de tierras. Como menciona Nussbaum, el gobierno, en este caso noruego comienza a amparas las capacidades para que sus habitantes sobre todo las mujeres puedan incorporarse al ambiente laboral.

En 1866 se cambia la edad para la mayoría de edad tanto de hombres como mujeres a la edad de 21 años, así lo declaró el comité de ley, quien creía que las mujeres

maduraban más rápido que los hombres. En 1869, se aprueba una ley que permitía la libre empresa dando acceso a cualquier mujer (excepto las mujeres casadas) de obtener la licencia para su propia empresa. En 1871, Georg Brandes crea el movimiento "*The Modern Breakthrough*," el cual pide que la literatura sirva al progreso de los derechos de las mujeres. (Le Centre pour la Communication Scientifique Directe, 2015).

El derecho a votar para las mujeres en Noruega tuvo varias etapas. En 1886, la Asociación Noruega de Voto para la Mujeres exigió el acceso al sufragio universal, sin embargo, en 1901, solo aquellas mujeres que podían generar un ingreso mínimo propio, o aquellas que se encontraban casadas con un votante, podrían tener acceso al voto en elecciones municipales y luego en 1907 el voto en elecciones nacionales. Es en 1910, que se aprueba el voto para todas mujeres en elecciones municipales y tres años después se les concede el voto universal total. En 1911, Anna Rogstad, es la primera mujer en ser electa para ocupar un cargo en el parlamento noruego. (Kilden, 2017).

La situación económica en Noruega no era estable ya que hubo un gran aumento de la tasa del desempleo y sobre todo las industrias de mediana y alta clase social se vieron afectadas. Es así como nace una nueva ideología de la Organización de Amas de Casa de Noruega, que abarca sobre todo a la clase media y a la burguesa. La idea original del movimiento era que el quehacer doméstico no era algo innato de las mujeres, sino que debía ser aprendido. Así, nacen las escuelas de economía doméstica que capacitaban a las mujeres en el mantenimiento del hogar, donde se les enseñaba desde cocinar hasta como administrar el dinero. En 1946, se crean subsidios para las madres del hogar y cuatro años después las mujeres que contraían matrimonio con una

persona extranjera podía decir si mantenía o no la ciudadanía noruega. Ese mismo año, se acepta la ley sobre el derecho de cada mujer a sumir libremente el control sobre su propio cuerpo en el Consejo Nacional de Mujeres. (Le Centre pour la Communication Scientifique Directe, 2015).

La década de 1960 se destacó por un sinnúmero de protesta y la aparición de nuevos objetivos de los movimientos feministas como los métodos anticonceptivos y el aborto. En 1964 se aprobó la primera ley para legalizar el aborto en casos donde la madre corría peligro. En 1970 la Asociación Noruega para los Derechos de las Mujeres organizó una gran reunión de mujeres en Oslo con una invitada especial como oradora, Jo Freeman. Un año después, se hace ilegal la violación marital. (Kilden, 2017).

En 1974, varias organizaciones a favor de las mujeres se unieron para formar un grupo de acción con la propuesta de libre elección de las mujeres en cuestión del aborto, propuesta que fue rechazada por un voto y cuatro años después, tras una gran lucha de los movimientos feministas, se consigue la aprobación de la ley para el aborto. en 1977 los municipios implementan la maridad en las elecciones locales, así para 1978 el 24% del parlamento del país se encontraba formado por mujeres. En 1979 se da la ley de igualdad de género, para garantizar el cumplimiento de esta ley se crea un *Ombusdman* responsable de controlar e implementar las medidas necesarias para la igualdad de género. (Kilden, 2017).

Siguiendo la línea de los filósofos feministas, para Jhon Mill, hasta que no existan condiciones iguales para los hombres y las mujeres, es imposible evaluar las

diferencias naturales entre ellos. lo que es natural para ambos géneros, será diferenciado dándoles las mismas oportunidades permitiendo que desarrollen y utilicen sus facultades libremente. La principal duda de Mill es el sentimiento de "falta de egoísmo" que la sociedad ha creado para describir el sentimiento que tienen los hombres al hacer cualquier cosa para proteger y proveer a sus familias. Este sentimiento de desinterés es el que Mill describe como la motivación de cada individuo para ser parte del bien colectivo de una sociedad. Por otra parte, Mill habla de esta desigualdad que sufre la mujer y en su libro *"The Subjection of Women"* sostiene que las mujeres tienen tres obstáculos en su vida: la sociedad y construcción de género, la educación y el matrimonio. (Donner, W.,2017).

Noruega busca dar como menciona Miller la igualdad de oportunidad a hombres y mujeres para su desempeño laboral, así, en el 2008 Noruega es el primer país a nivel mundial en aceptar la ley de cuotas para los cargos parlamentarios donde se exige que el género femenino sea representado de manera equitativa. En 2014, ocho de las organizaciones nacionales por los derechos de las mujeres en Noruega establecieron el lobby de mujeres noruegas, siguiendo el modelo de organizaciones similares en otros países, para fortalecer el movimiento feminista. (Le Centre pour la Communication Scientifique Directe, 2015).

La igualdad de derechos en Noruega nace de la necesidad del gobierno de tener el apoyo económico de la parte más grande del sector laboral, las mujeres. En este subcapítulo, se pudo observar el contexto histórico noruego y la lucha para conseguir los mismos derechos que los hombres. La teoría del Feminismo Liberal se basa en el

ideal de que es el Estado el que debe garantizar la igualdad, por lo que en esta historia el Estado se ve en necesidad de brindar estas garantías sobre todo por el porcentaje de mujeres que estaban en edad de ingresas al ámbito laboral. El análisis de contenido permitió observar el proceso de avance histórico de Noruega como se ha ido adaptando de forma gradual.

1.3. Administración Pública, una herramienta para la lucha contra la desigualdad de género

El objetivo de las políticas públicas se basa, principalmente debido al intervencionismo del Estado en la mayoría de los aspectos de la vida de los ciudadanos sin importar el nivel de desarrollo del país. Como lo describe, Adré Roth, exponente de la teoría de la Administración Pública, desde el nacimiento hasta el entierro de una persona, el Estado interviene el en las actividades de este. Por lo que la administración pública es indispensable para poder analizar en este subcapítulo el desarrollo de las políticas desarrolladas por los gobiernos de Finlandia, Islandia y Noruega.

1.3.1. Finlandia y la Administración Pública de las políticas públicas de género

En este subcapítulo se menciona la influencia de la teoría de la Administración Pública que permite entender la toma de decisiones de los gobiernos nórdicos al realizar las políticas públicas para el amparo de las mujeres; principalmente porque la desigualdad es una problemática social que merece ser controlada y normada por el Estado. En esta disertación se utiliza los estudios sobre la teoría de la Administración Pública, del politólogo, doctor en Ciencias Económicas especialista en Políticas

Públicas, André Roth. Para este autor no importa si las sociedades son heterogéneas o desiguales, con recursos o sin ellos, la solución a los problemas sociales siempre recae en las autoridades.

Roth (2003) define a las políticas públicas como "*el conjunto de objetivos necesarios o deseados, tratados por lo menos por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para mejorar su situación insatisfecha*". (Roth,2003; pg. 117)

Se puede denotar que Finlandia busca llenar las necesidades de sus ciudadanos y sobre todo crear políticas que puedan solucionar los problemas sociales es así como, en cuarto lugar, después de Islandia, Noruega y Suecia, Finlandia cuenta con una puntuación de 0,821 / 1 en el reporte anual del Foro Mundial Económico sobre la igualdad de género. este reporte toma en cuenta cuatro dimensiones temáticas: participación y oportunidad económica, logro educativo, salud y supervivencia y empoderamiento político. Su posición en el reporte se debe al excelente manejo e implementación de políticas públicas sobre todo en el ámbito educativo donde el país tiene una tasa de alfabetización del 100%. Según el reporte del Foro también por sus planes nacionales de integración de hombres y mujeres y la participación de estas últimas en el tema político y la representación equitativa en el parlamento. (World Economic Forum, 2018).

La población económicamente Activia del país, según datos del 2018, está conformada por el 74,6% de la población entre 15 y 74 años de edad, el 16,2% de la

población se encuentra por debajo de los 15 años y el 9,1% tiene más de 75 años. La fuerza laboral se conforma por el 49,1% de la población mientras que el 25,5% de esta se encuentra inactiva según estadísticas del 2017. La tasa de desempleo es del 4,2% y el 44,9% de la población se encuentra en un trabajo estable donde el 62,1% dentro de este rango pertenece al género masculino y el 58,2% al género femenino. (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2018).

El mercado laboral del país se divide en la industria de los servicios donde el 33,3% de la población económicamente activa labora, así, el 9,9% se dedica al sector de la construcción y la manufactura y solo el 1,8% se dedica al sector agrícola y forestal. El 71,4% de las mujeres y el 28,6% de los hombres trabajan en el sector público mientras que el sector privado se conforma con el 60,6% del género masculino y 39,4% del femenino. Según datos del 2016 del Instituto Nacional para la Salud y el Bienestar, el 50,1% de las mujeres pertenecientes a la PEA entre 15 y 74 años tiene estudios terciarios en comparación con el 36,8% de los hombres. El siguiente cuadro ilustra el dominio de los sectores industriales por género, donde se observa que las industrias se encuentran divididas por género lo que no facilita la adaptación de las políticas de género por parte del gobierno. (StatisticsFinland, 2018)

Tabla 6 Dominio de los sectores industriales por género de Finlandia 2018

TIPO DE INDUSTRIA	MUJERES	HOMBRES
SALUD HUMANA Y SOCIAL	86,4%	13,6%
SERVICIOS DE ALOJAMIENTO Y COMIDA	69,4%	30,6%

EDUCACIÓN	66,9%	33,1%
OTROS SERVICIOS	64,5%	35,5%
BIENES RAÍCES, EL SECTOR FINANCIERO Y DE SEGUROS	56,8%	43,2%
SEGURIDAD SOCIAL, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	56,5%	43,5%
COMERCIO MAYORISTA Y MINORISTA	48,9%	51,1%
TECNOLOGÍAS, SERVICIOS DE SOPORTE	46,6%	53,4%
AGRICULTURA, SILVICULTURA, PESCA	26,3%	72,7%
INFORMATICA Y COMUNICACIÓN	25,5%	73,5%
ELECTRICIDAD, MANOFACTURA	24,2%	75,8%
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	18,7%	82,3%
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	8%	92%

Según Statistics Finland, en el 2018, el 21% de mujeres y el 9,8% de hombres trabajaban medio tiempo, para el 32% de las mujeres y el 29,7% de los hombres en este ámbito, la principal razón para trabajar medio tiempo es no lograr encontrar un trabajo a tiempo completo. Por otra parte, la tasa de empleo en tres ámbitos como el gobierno central el gobierno local y el sector privado se divide de la siguiente forma: el 5,3% de

las mujeres trabajan en el sector público del gobierno central el 34,2% en el gobierno local y el 59,4% en el sector público; el género masculino se divide en 5,3% en el gobierno central el 9,8% en el gobierno local y el 84,8% trabaja en el sector privado. (StatisticsFinland, 2018)

La igualdad de género en Finlandia es un aspecto social que se complementa con algunos elementos que permiten que pueda llegar a ser realidad el cierre de la brecha de desigualdad. El país busca que la sociedad tenga un cambio en cuestión de igualdad de género desde la formación de los más pequeños, por lo que existen guarderías gubernamentales para los bebés de pocos meses de nacidos para que los padres puedan reincorporarse al campo laboral; por otra parte, cuando los infantes alcanzan los 5 años de edad, estos entran en el sistema educativo de por lo menos nueve años de educación, donde reciben la colación gubernamental y son incentivados por profesores capacitados.(InfoFinland.fi, S/F).

Las principales instituciones encargadas del control y la implementación de las normativas de igualdad de género son: el Centro de Información para la Igualdad de Género (Instituto Nacional de Salud y Bienestar), el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud: Unidad de Igualdad de Género, el Consejo para la Igualdad de Género (TANE), Defensoría del Pueblo para la Igualdad y el Tribunal Nacional para la No Discriminación y la Igualdad. (Ministry of Social Affairs and Health, 2018)

Tabla 7Principales Instituciones encargadas del control y la implementación de las normativas de igualdad en Finlandia

Centro de Información para la Igualdad de Género (Instituto Nacional de Salud y Bienestar),	Ministerio de Asuntos Sociales y Salud: Unidad de Igualdad de Género	Consejo para la Igualdad de Género (TANE)	Defensoría del Pueblo para la Igualdad	Tribunal Nacional para la No-Discriminación y la Igualdad
El centro es un servicio nacional de información que brinda datos actualizados basados en investigaciones sobre la igualdad de género.	Esta institución prepara e implementa las políticas públicas de igualdad de género. se encarga del desarrollo de la legislación de género.	Es un consejo parlamentario que trabaja en la promoción de la igualdad de género en la sociedad islandesa.	Esta institución es responsable de supervisar el cumplimiento de la ley de igualdad entre hombres y mujeres. Esta institución brinda asesoría jurídica.	El tribunal supervisa el cumplimiento de la Ley de no discriminación dentro del sector privado como el público.

Fuente: Ministry of Social Affairs and Health Finland, 2018)

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

Así, el 95% de la población islandesa ha complementado sus estudios básicos. (StatisticsFinland, 2018). La prestación de servicios públicos de cuidado de niños asequibles y de alta calidad y el extenso sistema de permisos familiares es respaldado por la tributación individual de la población; en promedio una persona que vive todo el año en Finlandia, es mayor de 18 año y trabaja, debe pagar un aproximado de 46 % de su salario si este sobrepasa los 100 mil euros anuales lo que equivale a un sueldo de aproximadamente 8mil euros mensuales; dentro de este impuesto se incluye el pago de un seguro de desempleo que el gobierno cobra para poder crear un fondo. (Ministry of Social Affairs and Health Finland, 2018)

Como denota Roth (2003) la política pública es un proceso que se desarrolla de forma cíclica y reiterativa; esta pasa por cinco fases donde se identifica un problema, se formulación soluciones, se toman decisiones, se implementan las políticas y finalmente se evaluación su funcionamiento. Como se observa en el caso finlandés, la ley finlandesa para la igualdad de género entre los hombre y mujeres tuvo su última enmienda en el 2015 donde entraron en vigor nuevos artículos sobre la Defensoría del Pueblo para la Igualdad (1328/2014) y también se realizaron enmiendas a los artículos sobre la ley y el amparo del Tribunal Nacional para la No- Discriminación y la Igualdad. (Centre for Gender Equality Information, 2017).

Esta ley ilustrada en un acta cuenta con 25 secciones con ejes como la prohibición de la discriminación por género en el mercado laboral, la educación y en intercambio de bienes y servicios; otro eje del acta es la promoción de igualdad de género que obliga a los empleadores, a las instituciones educativas, a las autoridades y otras partes a proveer de educación y capacitaciones a la sociedad sobre la como promover la igualdad de género de manera sistemática. Tanto las instituciones educativas como los empleados y las autoridades están obligados a elaborar un plan de igualdad en cada una de sus áreas. (Refworld, 2018). Las secciones más relevantes para el tema de esta investigación son:

Tabla 8 Secciones del Acta de igualdad entre hombres y mujeres de Finlandia

Sección:	Objetivo:
Sección 6ª (1329/2014).	Promueve la igualdad de género: si un empleador cuenta con más de 30 empleados, el empleador deberá preparar al menos cada dos años un plan de igualdad de género que tenga un sistema de pago a los empleados donde se pueda ver la transparencia del proceso; este plan

	también debe contener las condiciones de empleo y como se implementan las medidas de igualdad de género. el empleador puede decidir como implementar el plan, este puede ser con capacitaciones o en un plan de acción de seguridad y salud ocupacional. El plan debe contar con la elección de un comité que tenga presidente y vocales designados por los mismos empleados, esto permite tener un control y participación de los empleados en el plan. Este plan debe incluir 1) una evaluación anual de la situación de los empleados en cuestión de igualdad de género con detalles del empleo y desempeño de hombres y mujeres complementada con una encuesta salarial a todo el personal que contiene las clasificaciones de ambos géneros y la paga de los trabajos y las explicaciones de la diferencia salarial. 2) las medidas adaptadas para eliminar la desigualdad salarial. 3) una revisión de las medidas, los resultados de estas y como se han implementado las medidas de igualdad de género. Se puede llegar a un acuerdo para que las encuestas salariales sean revisadas cada tres años solo cuando los demás puntos se cumplan anualmente.
Sección 6b (1329/2014) encuesta de pago:	La encuesta de pago se lleva a cabo para examinar que no existan diferencias salarias injustificadas entre hombres y mujeres que trabajen para el mismo empleador y que realicen el mismo trabajo o el mismo trabajo de igualdad valor. El análisis de la diferencia salarial se basa sobre la definición de competencia, el deber o algún otro motivo; si este análisis demuestra que existe alguna inconsistencia el empleador debe analizar los motivos de estas diferencias. Si no hay justificación para estas diferencias salariales el empleador deberá rectificar la situación y será sancionado.
Sección 10 (1023/2008) obligación de los empleadores:	Es obligación del empleador informar sobre sus acciones. Si se le solicita, el empleador deberá, sin demora, proporcionar a cualquier persona, que

	considere que ha sido excluida, con un informe escrito del porqué de sus acciones. Un representante de un sindicato local seleccionado tendrá derecho independiente de acceso a la información sobre los salarios y las condiciones de empleo del empleado individual y podrá hacer un análisis de la situación si se considera necesario se divulgará la información a los demás empleados para un análisis colectivo y las respectivas remuneraciones.

Por otra parte, El Ministerio de Asuntos Sociales y Salud planteó el plan de Acción Nacional para la igualdad de género 2016-2019, en 6 ámbitos para garantizar la igualdad que son: el fortalecimiento de la igualdad en el mercado laboral, el apoyo de la conciliación del trabajo, la vida familiar y la paternidad, la promoción de la igualdad de género en la educación y los deportes, la reducción de la violencia contra la mujer, la mejora de la salud y el bienestar de los hombres y la promoción de la igualdad de género mediante la toma de decisiones. (Ombudsman for Equality, 2017).

En el ámbito laboral, los objetivos a largo plazo del plan son reducir significativamente la brecha de desigualdad salarial y que para el 2022 los hombres y las mujeres estén igualmente representados en las juntas de las empresas públicas. Los principales programas ejecutados por el gobierno finlandés que incentivan y buscan la igualdad de género en el ámbito laboral son los siguientes:

Tabla 9 Programas destinados a la igualdad de género por el gobierno finlandés

Programas	Objetivos

“Programa Tripartito de Igualdad de Remuneración”	Consiste en que las empresas que tengan más de 30 empleados elaboren un plan de igualdad de género que contenga un sistema de pago basado en la evaluación del trabajo, el desempeño laboral y el rendimiento de los empleados; el plan deberá incluir encuestas al personal de satisfacción que serán revisadas por el Ministerio de Asuntos Sociales y Salud.
Plataforma Virtual	Consiste en la creación de una plataforma que permita subir los perfiles profesionales y los posibles salarios de las profesiones con el objetivo de que las personas puedan ver si están recibiendo la paga justa por sus servicios brindados. También con esta plataforma se puede comparar los perfiles profesionales con los demás países. El Ministerio no busca desacreditar a ninguna empresa, sino que la sociedad se encuentre satisfecha, junto a este proyecto, se da el servicio público de una auditoria a las empresas, donde los empleados que no se encuentren satisfechos con sus salarios tienen el derecho de llamar a esta consultoría y esta evalúa los salarios de los empleados. (Average Salary Surbey, 2018)
“Internacional Gender Equality Prize”	Desde el 2017 el gobierno decidió que la igualdad de género es un tema que necesita ser promovido a nivel internacional y que ha sido un tema esencial para definir la manera en que se ha construido el país, por lo que el premio se otorga a una persona y organización que haya promovido la igualdad de género de manera significativa en el mundo. Para este año el premio asciende a 300 mil euros, este será dado al participante que presente un proyecto, analizado por un jurado internacional, que permita fortalecer la posición de las mujeres y niñas con el objetivo de que se cumpla el proyecto. El premio es entregado en Tampere y el desarrollo del proyecto ganador será supervisado por el gobierno finlandés. (International Gender Equality Prize, S/F).
“100 Equality Action”	Este proyecto es organizado por la Federación de Organizaciones de

	Mujeres de Finlandia y el Comité Asesor de Igualdad de Oportunidades. El proyecto promueve la cooperación entre los municipios para incentivar la igualdad de género basándose en los 100 proyectos y talleres dictados por el Consejo para la Igualdad y que han sido los más exitosos en el campo laboral. Este proyecto busca la participación de las empresas privadas y la ciudadanía, pero sobre todo busca que la Asociación de Autoridades Locales y Regionales del país pongan en práctica el Acta de Igualdad entre Hombres y Mujeres. El proyecto creó un paquete compacto de información de igualdad y plantilla de proyectos con materiales de comunicación para los municipios.

Fuente: (Servicio Cultural para Todos Finlandia, 2019).

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

Por otra parte, el gobierno respalda las licencias parentales, bajo la ley de contratos de trabajo, un empleado tiene derecho a un periodo de licencia donde recibe un subsidio y un permiso de 105 días. Las licencias pueden ser maternidad, maternidad especial, paternidad o parental. La licencia paternal puede durar hasta 54 días, los padres pueden escoger quedarse en casa hasta 18 días después del nacimiento del infante. Y la madre podrá acceder a su periodo de lactancia después de su permiso de maternidad. En ambos casos, las licencias parentales deben ocuparse antes de que el infante cumpla dos años. El padre puede tomar licencia parental a tiempo completo o parcial. Existe el caso de que una persona que se encuentre en relación con el padre o la madre podrá también tomar licencia de 12 días para el cuidado del infante solo cuando se haya registrado la relación oficialmente. También existe la licencia para el cuidado de

un infante a tiempo parcial donde los padres pueden trabajar menos horas para cuidar a su hijo hasta que esté en la edad de ir a la escuela (3 años). (InfoFinish.fi, S/F).

Este subcapítulo permitió analizar las políticas públicas de igualdad de género que se implementan en Finlandia. Los programas y proyectos que se llevan a cabo por parte del Estado buscan la inclusión social amparados de leyes como el Acta de igualdad de Hombres y Mujeres. Como menciona la teoría de la Administración Pública las políticas públicas, si bien se encuentran inscritas dentro de un contexto histórico y cultura, son capaces de incidir sobre estos contextos. Es por esto que el ciclo de las políticas públicas juega un papel estratégico en la toma de decisiones que permite que las políticas públicas sean las precisas para adaptarse a la realidad social. La metodología de análisis de contenido ayudó a estudiar las políticas públicas de Finlandia.

1.3.2. La Administración Pública islandesa de las políticas públicas de igualdad de género

En este subcapítulo se observa, mediante la teoría de la Administración Pública, como el Estado Islandés ha designado instituciones específicas para salvaguardad a la ciudadanía. Como lo menciona Roth, las políticas públicas son herramientas que permiten el desarrollo de programas para dar solución a problemáticas de la sociedad. Pero son la sociedad y el Estado los principales actores de cambio. Es así como, Islandia sobresale sobre los 148 país que conforman el reporte de Igualdad de Género realizado por el Foro Económico Mundial. Con una puntuación de 0,858/1 el país se

destaca por sus políticas públicas de género en la educación, su alto índice en la igualdad salarial para trabajos similares y el empoderamiento político de las mujeres. (World Economic Forum, 2018; pg. 184).

La fuerza laboral, según datos de la página oficial Statistics Iceland 2018, del país se encuentra conformado por el 82,6% de la población entre 16 y 74 años. El 86,2% pertenece al género masculino y el 78,7% al femenino; el país tiene una tasa de desempleo del 2,8% donde el 2,7% son mujeres y el 2,8% son hombres. Las tres grandes actividades económicas del país son: la agricultura donde el 4,1% de la población se dedica a esta actividad; el sector industrial dividido en manufactura, construcción, procesamiento de alimentos, abastecimiento de agua, etc. está conformado por el 25% de la PEA; y por último los servicios como transporte, educación, investigación, servicio de comida, etc. compuesto por el 71,5% de la PEA. Statistics Iceland (2018). Los salarios en el país varían dependiendo las profesiones, pero el salario promedio mensual es de 2,900 dólares y los impuestos son de 36,94% en un rango de 1 a 8 360 dólares y sobre pasa este rango el impuesto es de 46,94%.

Gráfico 1 División de las principales Instituciones gubernamentales destinadas al control e implementación de las políticas públicas de género de Islandia



Elaborado por: Emilia Serrano. (2019)

Fuente: Ministerio de Bienestar y Asuntos Sociales Islandia (2017)

Al crear una política publica el Estado decide las instituciones pertinentes para la implementación de estas. Las formas jurídicas en conjunto con las instituciones son puntos clave para el diseño de políticas públicas que soluciones un problema en específico. Como lo acata Roth la toma de decisiones en la creación de politicas públicas juega un papel importante ya que serán estas las que busque satisfacer las necesidades de la sociedad. Pero la principal pregunta de Roth es si la necesidad de la mayoría es la que debería imponerse y solucionarse. Como se observa en el gráfico de arriba es el Ministerio de Bienestar y Asuntos Sociales el que se encarga de controlar al Centro de Igualdad de Género, al Comité de Igualdad de Género y al Consejo de Igualdad de Género. Es este ministerio el que se encarga de realizar el Plan Nacional de Acción de Igualdad de Género y le concede al Consejo de Igualdad de Género la potestad de implementar y cumplir con la ley de Igualdad de Derechos y Estatus entre Hombres y Mujeres. (Félagsmálaráðuneytið, Heilbrigðisráðuneytið, 2017).

Para el doctor en Ciencias Políticas, André Roth, especializado en políticas públicas, estas se dan debido al crecimiento del intervencionismo del gobierno en casi la mayoría de los aspectos de la vida del ciudadano. Roth aclara que, si bien las políticas públicas buscan mejor una problemática de la sociedad, son los actores, mediante sus actividades, hacen uso de los recursos y facilitan la implementación de las políticas públicas. Las políticas públicas mediante programas son la realización de una serie de decisiones legitimadas por el Estado para distribuir o redistribuir valores y recursos con acciones sobre el comportamiento de la sociedad. (Roth, 2003).

El acta de Igualdad de Derechos y Estatus entre Hombres y Mujeres cuenta con seis secciones y 34 artículos que buscan incentivar la igualdad de género para las mujeres y hombres en todas las esferas sociales. Todos los individuos del país deben poder tener las mismas oportunidades y los mismos beneficios sin ningún tipo de discriminación. En la sección II artículo 4 se establece que el Centro de Igualdad de Género tiene la potestad de suspender a cualquier institución, organización, empresa del sector privado y público que se sospeche haya violado la ley de igualdad de género y llevar el caso al Comité de Igualdad de Género para su debida investigación como un juicio normal. el artículo 13 especifica que cada ministerio del país debe tener un representante experto en igualdad de género, este se encargará de monitorear las políticas de género de cada ministerio; cada año el experto debe enviar un reporte de cada ministerio al Centro de Igualdad de Género. Por otra parte, el artículo 15, detalla que tanto los comités, consejos y juntas gubernamentales nacionales y locales deben estar conformadas con por lo menos el 40% de mujeres. Este artículo debe también aplicarse a las empresas mixtas que se encuentran el en mercado laboral. (Alpingi, 2017).

En la sección III artículo 18 se especifica que las empresas con más de 25 empleados deben tener un programa de igualdad de género entre las políticas de la empresa con un plan de objetivos por alcanzar donde se busque acabar con la brecha de desigualdad salarial, la discriminación y violencia hacia la mujer. La empresa deberá emitir una copia del programa al Centro de Igualdad de Género para su aprobación. Si las empresas no cumplen con la creación de este programa se les dará un límite de tiempo para su desarrollo, caso contrario se cobrará 50,000 ISK por día hasta que presenten el programa. El artículo 19 estipula que las mujeres y hombres deben recibir

el mismo salario y gozar de igualdad de condiciones laborales. Los criterios en los que se basan para determinar los salarios no podrán implicar discriminación de género y deberán estar justificados. Las empresas con más de 25 empleados deberán adquirir una certificación de igualdad de remuneración, donde se confirma que el sistema de igualdad remuneración cumple con los requisitos de la norma IST 85 y se someterá a una auditoria. Luego enviará una copia del certificado y la auditoría al Consejo de la Igualdad de Género. (Jafnréttisstofa, 2018).

Por otra parte, el articulo 21 obliga a los empleadores a tomar medidas por las cuales los hombres y las mujeres puedan tener un equilibrio entre sus obligaciones profesionales y sus responsabilidades familiares. Estas medidas deben aumentar la flexibilidad en la organización del trabajo y las horas de este; también se obliga al empleador a facilitar el reingreso del personal después de sus licencias parentales. (Alpingi, 2017).

Lo que pone en la cabecera a Islandia en igualdad de género es la modificación de su legislación sobre certificación de igualdad "*Equal Pay*" que entró en vigor el 1 de enero del 2018, donde se requiere a todas las instituciones y empresas con más de 25 empleados, a obtener un certificado de igualdad de remuneración. Con esto se busca reducir la brecha de género del país para el 2022. (SBS, 2018). El estándar de igualdad salariar IST 85 se desarrolló en concordancia a las normas internacionales ISO, lo que permite su adaptación a nivel mundial. Este certificado deberá renovarse cada dos años y permite al Consejo de Igualdad de Género la imposición de multas si no se cumple con la ley. (IslandssTofa, 2018).

El Plan Nacional de Acción de Igualdad de Género también se ha puesto algunas tareas gubernamentales para cumplir como: a) mejorar el registro en la base de datos *Orri* sobre información de recursos del Estado. b) Incentivar la inscripción de municipio y demás instituciones a la base de datos para que exista la información de los pagos de salarios entre funcionarios públicos. c) mantener encuestas regulares basadas en la satisfacción de sus empleados en cuestión de igualdad de género. d) examinar las estructuras de los convenios en el sector privado con el fin de investigar en qué medida existen las diferencias salarias y las bases de estas y su atribución a factores sistémicos. (Ministry of Foreign Affairs, 2018).

1.3.3. Noruega y sus políticas públicas acatadas a la Administración Pública

Este subcapítulo busca dar a conocer las políticas públicas de Noruega y su impacto en la sociedad mediante el análisis de la teoría de la Administración Pública. Los programas y proyectos establecidos por el gobierno han permitido que el país sea reconocido en el top 5 del reporte del Foro Económico Mundial sobre la Brecha de Género. Según el reporte de Igualdad de Género del Foro Económico Mundial, Noruega ocupa el puesto número dos del ranking solo después de Islandia. Con una puntuación de 0,85/1 el país se destaca en el ámbito educativo y en ámbito de leyes que promuevan la igualdad de género complementadas con el acceso a servicios de salud y bienestar. (World Economic Forum, 2018; pg. 274). Hasta el 2017 más de 2,7 millones de personas son parte de la PEA. La fuerza laboral del país se encuentra formada por el 69% de hombres entre 22 a 66 años y por el 70% de mujeres en el mismo rango de edad. El 11,2% de los hombres trabajan a medio tiempo mientras que esta área se encuentra formada por el 35,4% de mujeres. (Statistics Norway, 2018).

La principal brecha en el mercado laboral, que ha sido una traba para el gobierno noruego en materia de políticas públicas de género, es la dominación del sector privado por parte del género masculino; este se encuentra conformado por tan solo el 30% de mujeres mientras están dominan el sector público con el 70% de este género. (Norwegian Business School, 2017). Así, los municipios del país se encuentran ocupados por solo el 29% de hombres y el 71% de mujeres. Las carreras dominadas con más del 50% del género masculino laborando en estas son: medicina, profesores de universidad, arquitectos, entrenadores y abogados; mientras que las mujeres dominan las ocupaciones como enfermería, estilistas, trabajadoras sociales, cuidado de niños y personas de tercera edad y discapacitados y profesoras de escuela. (Statistics Norway, 2018).

La constitución noruega es neutra al momento de hacer énfasis en los temas de igualdad de género o a la prohibición de la discriminación contra la mujer. Es así, que el país cuenta con la Ley para la Igualdad entre Hombre y Mujeres. El acta que estipula los artículos de la ley cuenta con 30 secciones y su principal objetivo es mejorar la posición de las mujeres mediante la igualdad de condiciones, de oportunidades y derechos, accesibilidad y alojamiento. El Rey puede emitir regulaciones sobre los tipos de trato diferencial que están permitidos en virtud de la ley. La sección 13 describe el equilibrio de género en los comités públicos, así, si un comité tiene 4 o 5 miembros, cada género estará representado por al menos dos miembros. (Norway in Geneva, 2017)

La sección 18 prohíbe a un empleador buscar un empleado incluyendo en el anuncio que género busca y también se prohíbe recopilar información sobre embarazo,

adopción o planes para tener hijos durante el proceso de entrevista o dentro del trabajo. La sección 19 estipula que si algún candidato se siente excluido puede pedir al empleado las razones de las decisiones de contratación del pues. La sección 21 expresa que tanto hombres y mujeres tienen derecho a tener el mismo pago por el mismo trabajo o el equivalente al mismo valor de trabajo. Si un empleado no se encuentra satisfecho este podrá pedir un análisis del salario y de su puesto de trabajo. (Government.no, 2007).

El principal problema de la brecha de desigualdad salarial en el país es que las mujeres ganan 90 NOK por cada 100NOK que ganan los hombres y esta brecha crece cuando los hombres reciben bonos o asignaciones adicionales a 88NOK por cada 100NOK que ganan los hombres como lo menciona Mona Brother Embajadora del país en Canadá. (Brother, M., 2015). Las ocupaciones con mayor brecha de desigualdad salarial son: gerentes financieros con el 75%, mecánicos y electricistas con 74% obreros con 80%, economistas, gerentes de seguros, créditos y préstamos con el 78%. En cuestión de educación terciaria las mujeres tienen mayor preparación con el 43% de las mujeres entre 22 a 66 años y tan solo el 28% de los hombres logran un título de tercer nivel. (Statistics Norway, 2018)

Roth define al término Agenda como "*el conjunto de problemas percibidos que necesitan un debate público o la intervención de las autoridades legítimas"* (Roth 2003; pg. 118) no todos los problemas terminan en la agenda ya que los temas escogidos son susceptibles a algunas interpretaciones y cambios. Un problema es la lucha de los actores sociales y políticos donde existan posibilidades ventajosas para los intereses de

ambos. Como se investiga en este subcapítulo, Noruega cuenta con una principal institución encargada del Plan Nacional para la Igualdad de Género es el Ministerio de Asuntos Exteriores que se complementa con el Ministerio de Infancia, Igualdad e Inclusión Social ya que como menciona Roth, el gobierno cree que la desigualdad de género es un problema que debe encontrarse en su agenda. Ambos ministerios se apoyan en las Unidades de Investigación como el Centro para la Investigación de Género de la Universidad de Oslo, el Centro para Mujeres e Investigación en Género, el Centro de Género e Igualdad, etc.

En el 2007, Noruega fue el primer país en implementar la ley de cuotas a nivel mundial, en esta ley se exige que todas las empresas tengan al menos un 40% de mujeres en sus juntas directivas. (Government.go, 2019). Para la investigadora del Instituto Noruego de Investigación del Trabajo (AFI) *Anne- Grethe Solberg,* la ley es un éxito teóricamente ya que las empresas por obligación han logrado incrementar la participación de las mujeres, pero para *Solberg* es un proceso que tomará varios años más en alcanzar su meta sobre todo porque no es una ley que busca la igualdad desde los puestos más bajos, sino que dirige de manera directa a las juntas gerenciales. (Kiginfo, 2016).

Algunos programas destacados por el gobierno para incentivar la igualdad de género son: el Programa BALANSE, el Consejo de Investigación del país ha considerado que el reclutamiento de ambos géneros para investigar es excelente, sin embargo, existe un porcentaje bajo de mujeres en el área de la investigación y el Consejo busca cambiar esta situación. Las principales actividades de este programa

buscan establecer aprendizaje nacional en el campo, el financiamiento del proyecto BALANSE en las universidades del país y el desarrollo de nuevos conocimientos e investigaciones. (Norges forskningsråd, 2017; pg. 10) El Ministerio de Educación convoca a mujeres interesadas a participar, donde podrán hacer investigaciones de todo tipo de tema presentando sus proyectos y estos serán financiados por el gobierno quien delega esta tarea a este ministerio; este programa tiene un presupuesto de 118 millones NOK y una duración de 10 años desde el 2017. (Norges forskningsråd, 2017; pg. 12)

El programa HMX es un curso que ayuda a las empresas a prevenir la desigualdad de género y el acoso sexual: el programa apoyado por el Ministerio de Asuntos Exteriores brinda asesoría a las empresas revisando la legislación, los roles y las normas. Mediante capacitaciones a los empleados les ayudan a identificar situaciones de riesgo y los posibles grupos en riesgos y les incentivan a poner límites y líneas de alerta creando un entorno de trabajo más seguro. El curso puede ser para todos los empleados, para la gerencia o para recursos humanos. Estos cursos buscan poder llegar principalmente a las empresas privadas para incentivar la inserción de la mujer en este campo.

Este subcapítulo permite observa las diferentes políticas públicas que el gobierno noruego implementa en su país. El acta para la igualdad de género entre hombres y mujeres es el instrumento legal que ampara a los ciudadanos noruegos donde se estipula con claridad los derechos, obligaciones y sanciones por el cumplimiento del acta. En este subcapítulo se observa como las políticas públicas han permitido el cierre de la brecha de género que se estipula en el reporte 2018 del FEM. el análisis de

contenido es la metodología utilizada en este capítulo que permitió dar a conocer todos los datos de las políticas públicas como los proyectos y programas que tiene el gobierno.

CAPITULO II

ECUADOR Y SUS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

2.1. Análisis del contexto ecuatoriano de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito laboral del país

Este capítulo analiza el contexto ecuatoriano en tres dimensiones: la primera abarca la historia del avance femenino en materia de los derechos de la mujer, seguido por el contexto cultural del Ecuador, analizado mediante la teoría de Las Dimensiones Culturales de Hofstede y como este contexto incide en el ámbito laboral y las políticas públicas de género. Después se habla de los tratados internacionales a los que el país se rige en cuestión de garantizar los derechos humanos y los derechos de las mujeres con los respectivos datos estadísticos que permiten tener un panorama claro de la situación del Ecuador comparando algunos datos y su progreso. En este capítulo también se especifican los lineamientos legales que permiten que la constitucionalización de las políticas. El Consejo Nacional para la Igualdad de Género es el encargado de las políticas públicas mediante la Agenda para las Mujeres y la Igualdad de Género que se conecta con el Plan de Desarrollo del gobierno. Por último, el capítulo detalla las políticas con sus acciones en el ámbito laboral para poder eliminar la brecha de desigualdad en la sociedad.

2.1.1. Contexto histórico ecuatoriano del desarrollo del proceso de lucha de igualdad de género

Este subcapítulo busca dar a conocer el contexto histórico femenino en el cual se desarrolló la lucha por la igualdad de género en la sociedad ecuatoriana. Se debe mencionar que, la lucha ha sido por la inclusión de la mujer en los diferentes aspectos sociales, pero también incluye mujeres destacadas que han luchado por la inclusión de las minorías étnicas. La teoría del Feminismo Liberal permite analizar el contexto histórico analizando el proceso de evolución de la igualdad de género. Esta analiza como menciona Nussbaum, el avance social de la igualdad y sobre todo como las políticas públicas han ido terminando con la objetivización de la mujer en el rol cultural. La historia de los derechos y oportunidades de los cuales se tiene gozo en la actualidad son el resultado de una lucha incansable para conseguirlos. Es en 1910, con la reunión de las naciones en Copenhague, cuando por unanimidad de 17 países reunidos, se declara al 8 de marzo como el día de la mujer a nivel universal. En este año el principal objetivo era conseguir el sufragio femenino universal y que se respeten los derechos de las mujeres. (RevistaVive, S/F).

En Ecuador, Matilde Hidalgo, es la primera mujer en graduarse de bachiller en 1913 y también es la primera mujer en obtener el título de Doctora en Medicina en 1921 en la Universidad de Cuenca ya que fue negado su ingreso a la Universidad Central del Quito por ser mujer. Sus hazañas por conseguir los derechos femeninos provenían de sus ideales liberales y del legado Alfarista, lo que la convirtió en la primera mujer en Latinoamérica en ejercer el derecho constitucional del voto. (INEC, 2018; pg. 27).

Como lo menciona Ana Goetschel (2006) en su publicación “Orígenes del Feminismo en el Ecuador”, las constituciones liberales del país anteriores a 1929 a pesar

de no mencionar a las mujeres como ciudadanas, no especificaban la prohibición hacia estas en materia del sufragio como en las demás constituciones de los países de Latinoamérica. La constitución de 1897 decretaba que "para ser ciudadano ecuatoriano, se requería la edad de 18 años y saber leer y escribir". (Goetschel, A., 2006). Pero en la práctica las mujeres no votaban. Es así como el voto femenino se institucionalizó en el país desde 1914 con el acto de Matilde Hidalgo modificando el Art. 13 de la Constitución donde se declara que "Es ciudadano todo ecuatoriano, hombre o mujer, mayor de veintiún años, que sepa leer y escribir". Modificación que permitió después de algunos años, ocupar cargos públicos a las mujeres, reformas jurídicas integrales, la creación de sindicatos, salarios similares al de los hombres, etc. (INEC, 2018; pg. 28).

Inclusive con el acceso a la educación para las mujeres en ciertos sectores privilegiados de la sociedad, esta las restringía a función del cumplimiento de sus deberes como esposas y madres. En el ámbito laboral, el Código de Comercio de 1882, establecía que la mujer solo podía ejercer el comercio con la debida autorización de su esposo o del alcalde. Pero es a mediados del siglo XX, en el II Congreso Obrero de Guayaquil donde se propone proyectos de protección a la mujer obrera. Es la constitución de 1929, la que permite abrir espacio para los derechos políticos y sociales de la mujer. Es así como, se plantean reformas en la Ley de Contratación del Trabajo donde se modifican la duración máxima de la jornada de trabajo de los menores de edad y las mujeres; se modifica a mutuo acuerdo la Ley de Matrimonio Civil y Divorcio la cual, si bien permitía el divorcio, aceptaba de manera única la disolución del matrimonio, cuando la mujer cometía adulterio y se inducen cambios de la disposición de los bienes adquiridos durante el matrimonio y aspectos sobre la situación de los menores al momento del divorcio de los padres. (INEC, 2018; pg. 29).

Mujeres como María Vásconez Cuvi, María Angélica Hidrovo y Rosaura Emelia Galarza, buscaron salir del espacio doméstico al que su condición de mujer las obligaba y mediante la docencia trataron de que la mujer sea escuchada y pueda incursionar en el sistema político y jurídico, así, estas mujeres editan la Revista Alas, un espacio abierto a la circulación de ideales liberales y un incentivo para la participación de las mujeres en el sector público; también participaron en la Liga Internacional de Mujeres Ibéricas e Hispanoamericanas. (ForosEcuador, 2019). Por la misma época, el Centro Feminista Anticlerical, es fundado por Zoila Ugarte de Landívar, organización que defendía los derechos de las mujeres. contemporáneo a estos acontecimientos, se constituye la Federación Ecuatoriana de Indios y las primeras escuelas indígenas gracias a Dolores Cacuango, Tránsito Amaguaña y Jesús Gualavisí. (ForosEcuador, 2019).

Por otro lado, se condecora a Nela Martínez como la mujer del siglo XX por luchar a lado de las mujeres, los indígenas y su oposición a gobiernos totalitaristas y su oposición a la base de Manta de los Estados Unidos. Es así que, Martínez encabeza la insurrección conocida como La Gloriosa donde se derroca al presidente Aurelio Mosquera y es Martínez quien toma el Palacio de Gobierno por cuatro días hasta que Velasco Ibarra tome el poder. Nela Martínez, se destaca también por ser representante de la Alianza Femenina Ecuatoriana en 1946 y representar al país en el Congreso Internacional de Mujeres Latinoamericanas. (RevistaVive, S/F).

El liberalismo de finales del siglo XIX permite en el país la participación de las mujeres en diversos ámbitos como el sector público. Las mujeres se destacaron en el sector educativo, el ámbito laboral, las leyes de matrimonio civil y el divorcio. El

profesorado es el ámbito que más posibilidades de luchar por los derechos les brindó, les permitía obtener un título y mediante su posición de enseñantes lograban cambiar comportamientos, disposiciones mentales y corporales entre los estudiantes. En 1970, dentro del Ministerio de Previsión Social y Trabajo se forma el Departamento de la Mujer cuyo principal objetivo era amparar y mejorar la situación de la mujer trabajadora. La primera mujer ministra fue elegida en 1979 para dirigir el Ministerio de Bienestar Social.

En 1984, este departamento se transforma en la Oficina Nacional de la Mujer dentro del Ministerio de Bienestar Social y buscar brindar asesoría a las mujeres, a la población indígena y las minorías étnicas. En 1997, por decreto Presidencial se convierte en el Consejo Nacional de las Mujeres (CONAMU) con autonomía para administrar, financiar y tecnificar políticas públicas de género mediante la formulación e implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades. En la constitución del 2008 se crea el Consejo Nacional para la Igualdad entre ellos el de Género. (INEC, 2018; pg. 29).

En 1997 se deroga la Ley de Amparo Laboral a la Mujer, donde se establece un 20% obligatorio en el ámbito público. Tres años después, es implementada por el Congreso Nacional la reforma de la Ley de Elecciones donde se incrementa al 30% el porcentaje mínimo de participación femenina. En la Constitución del 2008 se establece como obligación del Estado garantizar el pleno goce de los derechos humanos a todas las personas sin discriminación alguna donde se estipula que todas las personas son iguales y deben disfrutar de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Siguiendo la

línea de políticas de género los últimos dos gobiernos, mediante sus Planes Nacionales de Desarrollo, han buscado incentivar la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos del país como el laboral, político, educativo, etc. Como se podrá observar más adelante. (INEC, 2018; pg. 30).

Este subcapítulo permite conocer el proceso histórico feminista del país que incluye la lucha por la igualdad de género, pero también la lucha por la inclusión de las minorías étnicas. Matilde Hidalgo es la primera mujer en obtener un título universitario en el Ecuador y con ella empieza una época de revolución que abarca muchos aspectos como la literatura, el laboral y el profesional. La teoría del Feminismo Liberal permite comprender el proceso por el que el país pasa históricamente para llegar al 2019 con políticas públicas que se observaran en los capítulos siguientes.

2.1.2. Análisis cultural del Ecuador según la Teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede

Este subcapítulo permite analizar el contexto cultural del Ecuador para poder comprender el comportamiento y conducta de la sociedad ecuatoriana y entender su accionar al momento de la implementación de las políticas públicas de género. el análisis cultural es importante para concebir una idea del rol cultural de la mujer. Ecuador es una nación pluricultural, multirracial y multiétnica. Según el informe de ONU Mujeres, la población ecuatoriana se autodenomina en un 65% mestizo, 13% indígenas, 7,2% afrodescendiente, 7,4% montubios y 19% blancos. El país reconoce hasta el 2014 según el Ministerio Coordinador de Patrimonio, 13 nacionalidades dentro de lo grupos étnicos que existen en el país divididos en la Costa, Sierra y Amazonia

como los Shuar, Zàpara, Shiwiar,Secoya, Huairani, Achuar, etc. (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2017)

Mediante el análisis del Ecuador desde la teoría de las dimensiones de Hofstede se puede observar que la cultura del país conformista en materia de desigualdades. Con un puntaje de 78 en el Índice de Distancia de Poder, la sociedad tiene la creencia que los problemas de desigualdad son hechos de la vida cotidiana que se deben acatar. Esta desigualdad se expresa en todos los estratos sociales y se vincula con el sentimiento de las personas según su cultura, por lo general las culturas indígenas llegan a sentirse inferiores y esto es ampliamente aceptado por la sociedad en general. Los militares por otra parte, ya que tienen poder gubernamental, llegan a tener un sentimiento de superioridad y se consideran un grupo de élite per se. Para la cultura ecuatoriana, es muy importante las apariencias y poder llegar a ocupar un cargo público significa tener poder sobre las personas. El país se caracteriza también por el nepotismo y la viveza criolla, donde las "más pilas" sobresale y el que respeta las leyes se queda atrás. (Hofstede Insight, S/F).

La dimensión de individualismo de la teoría de Hofstede busca medir el nivel de interdependencia que una sociedad mantiene entre sus miembros. Hofstede define a las sociedades colectivistas como aquellas donde las personas pertenecen a grupos (que más se adapten a sus características) que los cuidan a cambio de lealtad, por otra parte, para Hofstede las sociedades individualistas son aquellas donde los individuos buscan su bienestar propio y cuidan a su familia más cercana. Ecuador con un puntaje de 8, se encuentra entre las culturas más colectivistas de este análisis debajo de Guatemala.

(Hofstede Insight, S/F). Para la sociedad ecuatoriana pertenecer a un grupo es sustancial, se evitan los conflictos para mantener la armonía. Las personas son muy conformistas y pocas veces buscan ser escuchados cuando tienen opiniones que difieren con las de los líderes de los grupos. Los grupos se basan en distinciones de raza y clase. En el ámbito laboral, el gobierno busca poder manejar y cubrir las necesidades de los grupos. Las personas pueden sentir empatía hacia los individuos que se encuentran dentro de sus grupos, pero excluyen a los forasteros que no encajan en sus grupos. (Ecuador Business Etiquette & Culture, 2015).

En la dimensión de Masculinidad vs Feminidad, Hofstede busca ver los valores dominantes de la sociedad hacia cuidado de los demás y calidad de vida (Feminidad) o el impulso por la competitividad, el logro y el éxito (masculinidad). Con un puntaje de 63 el país es una sociedad masculina orientada al éxito y la competitividad. Los ecuatorianos según esta dimensión son competitivos y preocupados por el estatus, destacarse sin importar lo que tengan que hacer es característica de la sociedad ecuatoriana. La competencia entre grupos sociales siempre busca la recompensa monetaria. La legislación es extensa y detallada, la cual no es cumplida con regularidad, las personas que influyen en la sociedad elaboran sus propias reglas y analizan que normativas deben o no acatar. (Hofstede Insight, S/F).

En cuestión de Orientación a Largo Plazo, Hofstede define esta dimensión como el nivel en que la sociedad mantiene conexiones con su pasado y como esto influye en el presente y el futuro. El Ecuador no ha sido calificada con un puntaje en esta dimensión, sin embargo, es importante mencionar que la sociedad ecuatoriana es una cultura que

pone su pasado como figura para vivir el presente y el futuro, puesto que, en los gobiernos, los representantes siempre buscan que las personas nunca olviden sus predecesores y como estos han realizado acciones como corrupción y nepotismo y crean un sentimiento de rencor en las personas. (Ecuador Business Etiquette & Culture, 2015).

Este subcapítulo estudio el contexto histórico del Ecuador mediante la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede. Según el autor, el Ecuador es un país colectivista que genera agrupaciones donde los individuos se juntan según sus parecidas características lo que hace que cada grupo busque su bienestar inclusive si este incluye aprovecharse o tener ventajas sobre grupos vulnerables. La sociedad ecuatoriana es una sociedad que carece de vinculación con los políticos que los presiden y se conforman con lo que estos pueden llegar a ofrecer y poner en acción. La mujer cumple un rol preestablecido por la cultura . El análisis de contenido permitió llegar a los resultados que se observan en este capítulo.

2.1.3. Contraste de los datos estadísticos del Ecuador y su participación Internacional en materia de igualdad de género

Este subcapítulo evidencia los datos estadísticos que proporciona el Instituto Nacional de Estadística y Censo, página oficial del Estado. La continua presión desde los movimientos sociales sobre todo de los movimientos feministas ha llevado a los países y organismo internacionales a la búsqueda de soluciones sobre las evidentes diferencias e injusticias que caracterizan las condiciones de la vida de las mujeres. En el siglo XX es cuando se empiezan las discusiones y las delimitaciones políticas, consensos y acuerdos internaciones con agendas de trabajo para los derechos de las

mujeres. La búsqueda de los derechos igualitarios fue impulsada ante todo en los años 70 con el fortalecimiento de los movimientos feministas, lo que ha logrado hasta la actualidad la presión de la sociedad hacia los gobiernos para que estos garanticen sus derechos. Como lo señala Nussbaum, es indispensable que los gobiernos garanticen el principio de igualdad ante la ley, principalmente en los campos jurídicos y políticos. (United Nations, S/F). Nussbaum (2014) afirma que tanto los hombres como las mujeres somos individuos racionales. Ecuador por su parte, acepta a los individuos racionales y busca salvaguardar sus derechos con el apoyo de un sistema nacional como también lo busca el Feminismo Liberal.

En el ámbito internacional, Ecuador ha participado en la consolidación de agendas en la región latinoamericana como se describe en el siguiente cuadro. Como se contrasta en la teoría de la Administración Pública, para André-Noel Roth, los gobiernos deben buscar agendas internacionales que se vinculen a soluciones de la problemática que está viviendo la sociedad y debe ser el gobierno el encargado de encarrilar dentro de la sociedad la solución para esta. (Roth A.,2003).

Tabla 10 Acuerdos Internacionales vinculados con el Ecuador

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948	"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"
Declaración sobre la Mujer 1975 en México	Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer. Se declara el día internacional de la Mujer al 8 de marzo.
1979 Naciones Unidas	Se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
1980 Copenhague / Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer	Se recomienda medidas nacionales para asegurar la posesión y el control de la propiedad por pare de las mujeres, derechos de herencia, custodia de hijos y perdida de nacionalidad.
1985 Nairobi/ Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer	Se busca examinar y evaluar los logros del Decenio de las Naciones Unidas:

	igualdad, desarrollo y paz. Donde se evidenció que los objetivos establecidos en 1975 no fueron alcanzados.
1995 Beijín/ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer	Se reivindican los derechos de la mujer como derechos humanos, aquí se busca establecer acciones específicas para que se dé el cumplimiento de los derechos
2000 Declaración del Milenio	Se dan los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
2010 Naciones Unidas	Se crea ONU Mujeres.
Sexta Conferencia Internacional Americana	Se ratifica el tratado sobre Igualdad de Género que se dio en La Habana en 1928. Con este evento se crea la Comisión Interamericana de Mujeres.
Primera Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer	Sobresalen los consensos alcanzados en las conferencias Regionales de Santiago (1997) Lima (2000) México (2004) Quito (2007) Brasilia (2010) y Santo Domingo (2013)
Programa Regional para las mujeres	Se busca incentivar las políticas públicas en las naciones participantes basándose en el programa de Mar de Plata 1994
Convención Interamericana / Belém Do Para 1994	Se busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, se buscar incentivar la negociación y promulgación de las leyes nacionales sobre violencia.
Naciones Unidas 2015	Se da la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Donde sobre sale el objetivo 5: que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

Fuente: INEC 2018.
Elaborado por: Emilia Serrano.

Por otro lado, Ecuador se encuentra vinculado a la agenda regional de América Latina y El Caribe, la cual tiene cinco enfoques relacionados con los derechos de las mujeres: interseccionalidad e interculturalidad, democracia paritaria, representativa, participativa y laicidad, igualdad de género, derechos humanos de las mujeres y desarrollo sostenible e inclusivo. CEPAL (2018; 44). Como señala la teoría del Feminismo Liberal, es necesario poner los derechos de las mujeres y sobre todo la igualdad de género dentro de las agendas gubernamentales para que exista un equilibrio;

principalmente porque el Feminismo Liberal como lo señala Nussbaum (2014), busca la inserción de la mujer en el ámbito público y que los gobiernos reconozcan que existe una problemática a la que necesitan dan solución, en este punto la teoría de la Administración Pública se vincula con el Feminismo Liberal, para André-Noel Roth, es indispensable que el gobierno represente al pueblo y sobre todo esté consiente de sus necesidades y busque una solución para estas. El Ecuador mediante la Agenda a la que se conecta, se identifica con esta y busca adaptarla en su territorio para aplicar las posibles soluciones. El siguiente cuadro detalla a brevedad los ejes de la agenda Latinoamericana y el Caribe a la cual el país se acata.

Tabla 11 ejes de la agenda Latinoamericana y el Caribe que el Ecuador acata en materia de igualdad de género

Enfoques de las políticas públicas	Implementación	Dimensiones de derechos
• Derechos humanos. • Igualdad de género. • Democracia. • Desarrollo sostenible. • Interculturalidad.	• Normas. • Financiamiento de proyectos. • Institucionalidad. • Capacitaciones. • Control y evaluación. • Sistema informativo. • Participación social y gubernamental.	• Derecho a vida libre de violencia y discriminación. • Derechos grupales y ambientales. • Derechos sexuales y reproductivos. • Derechos económicos, culturales y sociales.

Fuente: INEC 2019.
Elaborado por: Emilia Serrano.

Según datos estadísticos del INEC hasta junio 2019, el 72,6% del total de la población se encuentra en edad de trabajar, de este porcentaje, el 63,1% se encuentra dentro de las actividades económicas del país. Y dentro de esta subárea mencionada, el 94,5 % son personas con empleo. Esto quiere decir que, la población en edad de trabajar (PET) es de 12, 3 millones de ecuatorianos de los cuales solo 3`094.795 disponen de un

empleo adecuado o pleno como lo denomina el INEC. 1´ 524.118 ecuatorianos se encuentran dentro de la categoría de subempleo y 4´110. 070 ecuatorianos son parte de la población económicamente inactiva. La tasa de desempleo del país es del 5,8% según datos hasta marzo del 2019 dados por el INEC. El índice de desempleo del país es del 5,8% un punto más que a diferencia de diciembre del 2018. La tasa de empleo global por género hasta marzo del 2019 indica que el 96,2% del género masculino y el 94,3% del género femenino tiene empleo. Sin embargo, el indicador de empleo adecuado del INEC señala que solo el 28,9% de las mujeres se encuentra dentro de esta categoría, mientras que la tasa en el género masculino es de 43,8%.(INEC, 2019).

Otro dato que se debe mencionar sobre el ámbito laboral del país es que, de cada 100 empleos 92 son generados por el sector privado y 8 plazas de trabajo son del sector público. La tasa de subempleo es de 20,5% para el género masculino y 16,1% para el género femenino. Del total de personas subempleadas el 46,3% son asalariadas y el 53,7% son independientes según datos del INEC hasta marzo 2019. En el Ecuador el 29,2% de los empleados se encuentran afiliados o cubiertos por el IESS, mientras que el 58,6% no tiene ninguna afiliación. El 46,7% de las personas con empleo se encuentran en el sector informal de la economía. (INEC, 2019).

En cuestión educativa según el Atlas de Género del 2018 realizado por el INEC, el 74, 18% de la población a partir de los 5 años se encuentra cubierta por el sistema de educación pública y solo el 25,12% de esta se encuentra dentro del sistema educativo privado. 12,87% de las mujeres y el 12,27% de los hombres en el país cuentan con un

título universitario. Según datos del INEC disponibles hasta el 2014, el 1,4% de las mujeres y el 1% de los hombres habían obtenido un título de postgrado. (INEC, 2018).

La composición del mercado laboral según datos del INEC del 2017 en el país se detalla en el siguiente cuadro, siendo la principal actividad económica del país la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.

Tabla 12 División de las Actividades Económicas del Ecuador según INEC 2017

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca	30,1%
Comercio	17,5%
Manufactura (incluida la refinería de petróleo)	10,5%
Servicios sociales y de salud/ enseñanza	6,5%
Alojamiento y servicios de comida	6,2%
Construcción	6,2%
Transporte	5,8%
Actividades profesionales, técnicas y administrativas	4,6%
Otros servicios	3,7%
Administración pública, defensa; planes de seguridad social	3,5%
Servicios domésticos	2,8%
Correo y comunicaciones	0,9%
Servicios financieros	0,7%
Petróleo y minas	0,6%
Suministro de electricidad y agua	0,5%

Fuente: INEC 2017.
Elaborado por: Emilia Serrano.

Para Alison Jaggar (2012), uno de los objetivos de la teoría del Feminismo Liberal, es la igualdad de género entre hombres y mujeres en la esfera pública. Sin embargo, el Ecuador no ha podido con la participación equitativa dentro de la representación pública de la sociedad. El siguiente cuadro demuestra la representación nacional en materia de género, en el cual se observa que no existe una participación equitativa de las mujeres en los aspectos públicos. En las Secretarías Nacionales, según

datos del INEC en su Atlas de Género con información disponible de las elecciones del 2014, no existe una mujer ocupando este cargo, otro dato importante de resaltar es que los alcaldes a nivel nacional representan el 92,76% y las mujeres solo el 8,33% lo que significa que son 205 hombres alcaldes en comparación con 16 alcaldesas.

Tabla 13 División por género de la participación política en el Ecuador según INEC 2014

	Hombres	Mujeres
Ministros	45,45%	54,55%
Secretarías Nacionales	100%	0%
Secretarías	66,67%	33,33%
Asambleístas Nacionales	46,67%	53,33%
Asambleístas Provinciales	63,89%	36,20%
Prefectos	91,66%	8,33%
Alcaldes	92,76%	7,24%
Concejales Urbanos	66,09%	33,91%
Concejales Rurales	75,11%	24,89%
Vocales de Juntas parroquiales rurales	74,92%	25,08%

Fuente: INEC 2018.
Elaborado por: Emilia Serrano.

Inclusive con estas estadísticas que demuestran la disminuía participación femenina, según el reporte de la ONU en el 2014, Ecuador era el segundo país de la región con mayor cantidad de legisladoras alcanzando 57 de 137 representantes femeninas en el sector públicos y hasta enero del 2014 el país ocupaba el puesto 39 de 186 en materia de secretarias de Estado (8/36 secretarias) encabezadas por mujeres, lo que ubicaba al país en comparación con otras naciones Latinoamericanas, en un puesto alto. (ONU Mujeres, 2015). El informe de las Naciones Unidas hace referencia a los beneficios significativos para la sociedad ecuatoriana al existir la igualdad de género que son respaldadas legalmente como las legislaciones de violencia doméstica, el derecho de las mujeres a servicios como la salud, derechos laborales y leyes de permisos de maternidad. Es importante mencionar que la administración pública, como

su teoría lo describe, no está orientada con fines de lucro, sino más bien debe medirse por sus normativas y la forma de garantizar los derechos de la ciudadanía. (ONU Mujeres, 2015)

Por otra parte, según un estudio realizado por el Foro Económico Mundial, las empresas más grandes y con un número mayor de empleados son aquellas que menos garantizan la igualdad de género entre sus políticas. Como se observa en el informe de Deloitte, las cifras de mujeres en puestos estratégicos varia significativamente dependiendo la cantidad de empleados que tenga la empresa. (Foro Económico Mundial, 2018). En la sexta edición del estudio de mujeres ejecutivas realizado por Deloitte, existió la participación de 94 empresas nacionales y multinacionales de varias industrias, las cuales emplean un estimado de 36, 400 personas con ventas conjuntas que sobrepasan los USD $5,000 millones. (Deloitte, 2018).

En este reporte se observa que en un rango de 0 a 200 empleados la participación de las mujeres equivale al 45% pero en un rango de más de 1000 empleados, el porcentaje de mujeres que laboran en estas es solo del 15%. En el 2018, 13% de mujeres ocuparon la posición de presidente, índice que se incrementó 10 puntos en comparación con el reporte del 2017. El porcentaje de mujeres en la vicepresidencia se duplicó en comparación del año anterior (6%), mientras que el porcentaje de mujeres en cargos de gerentes generales tuvo un estatus quo con 18%. En cuestión de mujeres accionistas, el porcentaje se redujo según el reporte en comparación con el año 2017 donde este era de 29% y para el 2018 había disminuido dos puntos. Finalmente, el

reporte indica que la participación de las mujeres en otros cargos ha disminuido significativamente más del 10% en el 2018 (48% en 2017). (Deloitte, 2018).

En cuanto a la discriminación salarial, un estudio realizado por el INEC en marzo del 2018 demuestra que en el 2016 el ingreso laboral promedio de las mujeres era de USD $ 287,18 mientras que para los hombres este era de USD $ 367,7, lo que demuestra una relación del primero con el segundo del 78% el informe del INEC hasta marzo del 2019 revela que el ingreso laboral promedio en el país de un hombre con empleo es de USD 341,4 mientras que para una mujer con empleo este es de USD 285,4 lo que demuestra que en los últimos 3 años el porcentaje de brecha salarial ha disminuido un promedio de 20 puntos. La conclusión del informe del INEC detalla que la brecha salarial es poco significativa en empresas con menor cantidad de empleados, esta brecha se va ampliando en empresas con mayor número de empleados. El INEC también resalta que mientras los trabajos son mejore existe una barrera de entrada para las mujeres y mayor discriminación para las mismas. (INEC,2018)

En lo que respecta al reporte del Foro Económico Mundial sobre la brecha de género, el Ecuador se encuentra en el puesto 41 de 149 país que participan en el reporte con una puntuación de 0,29/1. Según el análisis del reporte, el país se encuentra en esta posición debido a que en el sector laboral no logra disminuir la brecha salarias existente entre hombres y mujeres y la pobreza abarca a un porcentaje más alto de mujeres que por consecuencia son analfabetas no han podido asistir a algún tipo de entidad educativa y se encuentra desempleadas o dentro del trabajo informal y no adecuado. (World Economic Forum, 2018; pg.148). Se añade que el país cuenta con políticas que no

reculan la participación de las mujeres en los espacios públicos y no existe una correlación con el sector privado.

2.2. Marco Legal ecuatoriano que ampara la igualdad de género y la inclusión de la mujer en las políticas públicas del país

Este subcapítulo buscar delimitar el marco legal con el que Ecuador dispone para el amparo de la mujer. En este subcapítulo busca dar a conocer como la presidencia del Ec. Rafael Correa y la del Lic. Lenín Moreno han actuado en materia de igualdad de género mediante la inclusión de políticas de género en los Planes Nacionales en el aspecto global. Y específicamente con los Planes Nacionales del Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Se detallan también los instrumentos normativos con los que cuenta el país que van desde la Constitución Nacional hasta el Código Orgánico del Trabajo. Si bien han existido otros planes nacionales como el de la igualdad de oportunidades del 2004, no existió una continuidad posible de examinar hasta el 2014.

2.2.1. Amparo Nacional A La Mujer

Ecuador cuenta con un marco jurídico sólido que garantiza el ejercicio y la vigencia de los derechos de las mujeres. La Constitución, las leyes y las políticas de Estado, formadas para garantizar a los ciudadanos el derecho a una "vida libre de violencia en el ámbito público y privado" (art. 66.3 b de la Constitución) desde hace algunas décadas busca erradicar las diferencias de las relaciones de poder que se denotan en la sociedad ecuatoriana donde se evidencia la discriminación y la desigualdad. (Asamblea Constituyente, 2008). Si bien se han podido observar cambios significativos en los últimos años sobre la desigualdad de género, es importante mencionar que existen preocupantes evidencias sobre la violencia y discriminación

hacia la mujer. Desde el micromachismo que se imparte en los hogares hasta femicidios y brecha salarial. (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

Los últimos cuatro Planes Nacionales de Desarrollo, según el Atlas de Género realizado por el INEC 2018, han permitido poner dentro de la agenda los problemas de desigualdad hacia la mujer y han establecido objetivos que vinculan directa o indirectamente políticas para poder paulatinamente disminuyendo estas desigualdades. Como se observa en el cuadro siguiente, son los planes Para el Buen Vivir y Toda una Vida, aquellos que ponen objetivos específicos para evitar y erradicar las desigualdades no solo entre hombres y mujeres sino también toman en cuenta grupos minoritarios y el grupo LGBTI. En la table se han puesto los objetivos que más se vinculan a la igualdad de género. Es importante mencionar también que es en el año 2014 donde el Consejo Nacional para la Mujer pasa a ser el Consejo Nacional para la Igualdad de Género con sus propias políticas públicas, acción que se realizó en el gobierno del presidente Rafael Correa. (INEC,2018)

Tabla 14 Objetivos que abarcan la igualdad de género en el Ecuador según los últimos cuatro Planes Nacionales

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2010	Plan Nacional para El Buen Vivir 2009-2013	Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017	Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida 2017-2021
Objetivo 1: auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial. Objetivo 6: trabajo estable, justo y digno. Objetivo 10: garantizar acceso a participación pública y política.	Objetivo 1: auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad. Objetivo 6: trabajo estable, justo y digno. Objetivo 10: garantizar acceso a	Objetivo 2: auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad. Objetivo 3: mejorar la calidad de vida de la población. Objetivo 9: Garantizar el	Objetivo 1: garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. Objetivo 2: afirmar la interculturalidad y plurinacionalidad, revalorizando las identidades diversas.

	participación pública y política.	trabajo digno en todas sus formas.	Objetivo 7: incentivar una sociedad participativa.

Fuente: SEMPLADES 2007,2013, 2017
Elaborado por: Emilia Serrano.

Como Roth lo define, la administración pública debe cumplir con normas y reglamentos que permitan armonizar la vida de la ciudadanía, esta declaración se contrasta en la forma como el país cuenta con varios instrumentos normativos donde se encuentra insertado el tema de igualdad de género. Sobre todo, porque busca tener respaldo legal que brindar a la sociedad mediante el cual se genere un equilibrio dentro de los grupos sociales y se traten de resolver las problemáticas de estos. El siguiente cuadro detalla los instrumentos normativos con los que cuenta el país y como estos involucran el tema de igualdad de género para que se dé la debida implementación y cumplimiento dentro de la esfera pública. (Samier E., 2006)

Tabla 15 Instrumentos Normativos que ampara la igualdad de género en el Ecuador

La Constitución 2008	Garantiza sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos humanos a todas las personas. Algunos de sus artículos hacen referencia a los derechos de las mujeres y la igualdad de género como: Principios fundamentales: art. 1 y 3 Derechos de igualdad y no discriminación: art. 11.2, 66.4, 203.4, 330 Formas de trabajo y su retribución: art. 325 y 331 Seguridad social: art. 34, 367 y 369 Derecho a la propiedad: art. 321 y 324 Derechos sexuales y reproductivos: art. 66.1,66.3,45,66.9,66.10,32,43, 67-69 Participación: art. 85, 95,100,207. Derechos de protección: art. 76-78, 81,82, 191

La Legislación Nacional Ley Orgánica de Comunicación (2013)	Prohíbe la difusión de contenido discriminatorio y sanciona esta por factores de sexo, orientación sexual, etc.
Código Orgánico Integral Penal (COIP, 2014).	En los art. 141,142,147,153,158,159,176,177,276,522 y 558 tipifica la violencia contra la mujer y la discriminación y las posibles medidas de protección.
Código Orgánico Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD, 2010)	En su artículo 327 detalla que la comisión de igualdad y equidad controla la administración y la implementación de las políticas de género del Consejo Nacional para la Igualdad.
Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFT, 2010)	Art. 14 da una definición de enfoque de igualdad.
Código de la Niñez y Adolescencia (2003)	Tiene como uno de sus principios fundamentales la igualdad de género y la prohibición de la discriminación
Código del Trabajo (2005)	Reconoce a la mujer como trabajadora y todos sus derechos destacándose las licencias con remuneración por maternidad y prohíbe el despido intempestivo por maternidad.
Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014)	Detalla las atribuciones, principios, estructura y funciones de los Consejos Nacionales para la Igualdad.
Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (2009)	Contempla el principio de igualdad de género y la igualdad de oportunidades para participar en el sector público.
Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia (2009)	Controla la paridad entre hombres y mujeres en las listas para participación electoral.
Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011)	Se basa en el principio de universalidad, la no discriminación y la igualdad. La educación debe llegar a todos sin discriminación de ninguna índole.
Ley Orgánica de la Función Legislativa (2009)	Implementa el enfoque de igualdad de género y los derechos de las mujeres.
Ley de Amparo a la Mujer (2017)	Establece en su art 1 la contratación de un porcentaje mínimo de mujeres (20%) y las formas de reclamos cuando se incumplen las leyes.

Fuente: INEC 2018
Elaborado por: Emilia Serrano.

En este subcapítulo se observa las normativas especificas empleadas por el gobierno ecuatoriano para amparar a la mujer y que se posibilite su inserción en el ámbito social sobre todo en el laboral. La teoría de la Administración Pública permite el análisis de estas normas, ya que como lo menciona el exponente de esta teoría, Roth, todas las decisiones tomadas para la realización de planes han pasado por filtros de proceso que han resultado en las políticas que más se adaptan a las necesidades de la sociedad.

2.2.2. Consejo Nacional para la Igualdad de Género

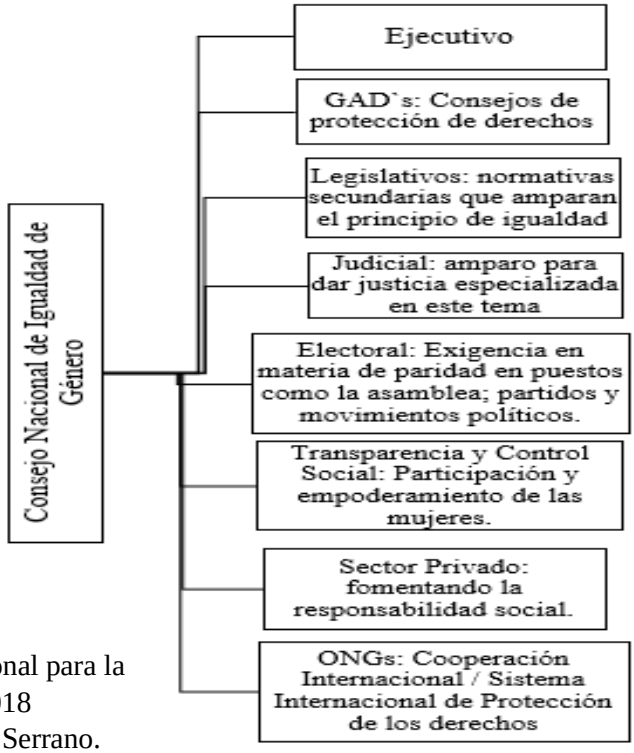
En este subcapítulo se trata el desempeño del Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Desde su historia hasta los Planes Nacionales se examinan a profundidad para poder conocer el cumplimiento de este Consejo. Este consejo tiene su origen en 1970 en el Ministerio de Previsión Social y Trabajo. Al principio era un Departamento de la Mujer creado principalmente para mejorar las situaciones laborales de las mujeres. en 1984 se transforma en la Oficina Nacional de la Mujer dentro del Ministerio de Bienestar Social, aquí su principal objetivo era dar asesoría para las mujeres, la población indígena y minorías étnicas. En 1986 cambian de categoría a Dirección Nacional para promover la igualdad de las mujeres en algunos aspectos como las políticas, la vida jurídica, psicológica, económica, ética, educativa y cultural. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, S/F).

Sin embargo, diez años después por Decreto Presidencial, se convierte en Consejo Nacional de las Mujeres CONAMU, con autonomía administrativa, técnica y financiera. Adscrito a la Presidencia, el Consejo se encargaba de asesorar y asistir los

planes, programas y proyectos que tenían enfoque de género. Surge un proceso de transición en el 2009, donde se define su institucionalidad y en el 2014 con la promulgación de la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad, se crea el Consejo Nacional para la Igualdad de Género. Con mandato Constitucional, el Consejo tiene la potestad de formular, transversalizar, observar, seguir y evaluar las políticas públicas de género. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).

Roth (2003) habla de instituciones específicas para la implementación y control de políticas públicas. Son estas instituciones las cuales se encargan del proceso cíclico que tiene la política pública. Aquí se fijan prioridades, metas, objetivos a alcanzar y se establecen límites. El Consejo Nacional de Igualad de Género se encarga de generar elementos metodológicos para que los funcionarios públicos responsables de la creación de políticas tengan esta herramienta técnica que les permita implementar el principio de igualdad y no discriminación. La transversalización de género busca que exista un desarrollo del principio de igualdad mediante políticas orgánicas que cumplan una lógica interna y que tengan un flujo coherente al logro de la igualdad total, integral de derecho y, de hecho. Los Consejos Nacionales de Igualdad, son las principales entidades encargadas de velar por el cumplimiento y la plena vigencia de los derechos consagrados en la Constitución. El siguiente cuadro muestra la transversalización del principio de igualdad y no discriminación, donde el Consejo Nacional de Igualdad es el centro porque las atribuciones constitucionales de este son formular, transversalizar, observar, seguimiento y evaluación de las políticas públicas. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2015).

Tabla 16 transversalización del principio de igualdad y no discriminación



Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Género 2018
Elaborado por: Emilia Serrano.

Dentro del seguimiento y evaluación que realiza el consejo este cumple estas dos acciones en las políticas públicas donde las monitorea para poder obtener información precisa sobre los avances y problemas que se generan al momento de cumplir las políticas. El consejo cada año pide información a algunas instituciones de las cinco funciones del Estado, para poder evaluar las acciones y el ejercicio de los derechos humanos y de las políticas tanto para las mujeres como para el grupo LGBTI. Por otra parte. Mediante el Plan Nacional, el consejo puede evaluar de manera sistemática y objetiva el impacto en la sociedad de las políticas y como estas están funcionando. También se lleva un proceso de evaluación para ver el grado de cumplimiento de las metas determinadas en el plan. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017).

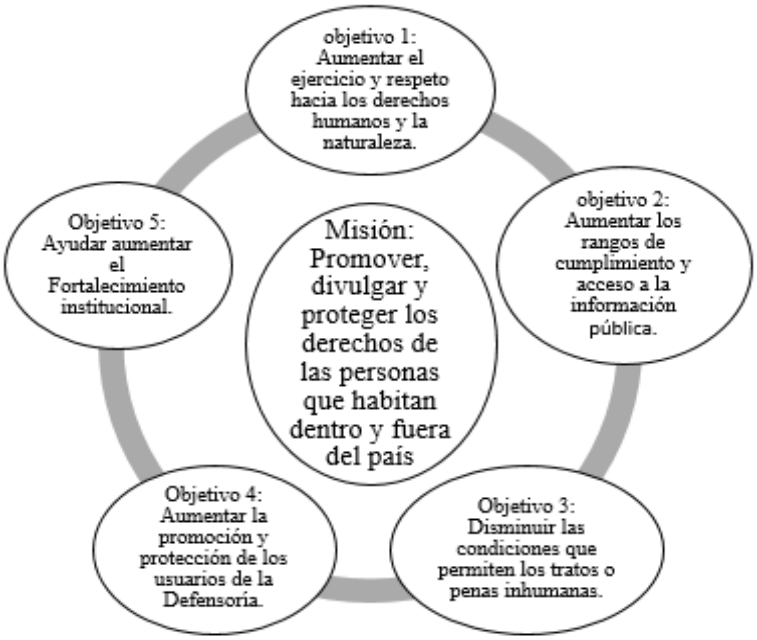
2.2.3. La Defensoría del Pueblo

En este subcapítulo se analiza a la Defensoría del Pueblo como uno de los entes públicos designados para el amparo, protección y defensa de los derechos de las mujeres y la sociedad en general. Es una institución Nacional de Derechos Humanos del Ecuador y parte de la Federación Iberoamericana de Ombudsman (FIO). Desde el año 2015, la Defensoría del Pueblo, pasó a ser parte del proyecto "Transversalización de la Perspectiva de Género" proyecto que buscaba la implementación de políticas de igualdad de género en las instituciones públicas. La Defensoría del Pueblo, durante la implementación del proyecto pasó por un proceso de adaptación donde tuvo que cumplir con tres talleres y luego realizar levantamiento de información para poder elaborar el diagnostica. Para poder realizar este diagnóstico realizó encuestas a las personas que usan el servicio de la defensoría y también encuestas a los servidores de la defensoría, encuestas que se encontraban dentro del marco de la campaña mundial HeForShe. (Defensoría del Pueblo, 2016).

Las políticas que maneja la Defensoría del Pueblo se basan en la metodología establecida por la FIO. Aquí se especifica que la misión de la Defensoría del Pueblo se redacta de forma neutral ya que esta debe brindar sus servicios a todas las personas sin distinción de género. Uno de los ejes de trabajo de la Defensoría es luchar contra la violencia y la discriminación. Las atribuciones de las que goza la Defensoría del Pueblo son: acciones de garantía de derechos, investigación y resolución sobre acciones u omisiones de personas naturales o jurídicas, emisión de medidas de cumplimiento obligatorio e inmediato que buscan proteger los derechos y solicitar juzgamiento y sanción ante las autoridades competentes por incumplimientos de la ley. (Universidad Andina Simón Bolívar, 2012) El siguiente cuadro muestra el proceso de funcionamiento de los objetivos de la Defensoría del Pueblo que giran en torno a la misión de la misma

y busca cumplir a cabalidad cada uno de ellos para proporcionar el mejor servicio de defensa a las personas que utilizan esta institución. Las estrategias para el cumplimiento de los objetivos y la misión es un proceso que va desde la investigación e incidencia en las políticas, pasando por la tutela de los derechos hasta terminar en la educación en derechos humanos. (Defensoría del Pueblo, 2016).

Tabla 17 el proceso de funcionamiento de los objetivos de la Defensoría del Pueblo



Fuente: Defensoria del Pueblo 2016.
Elaborado por: Emilia Serrano.

En materia de igualdad de género, la Defensoría del Pueblo, ha suscrito convenios interinstitucionales. En el 2013 la Defensoría firma el Acuerdo de Cooperación Interinstitucional entre la Defensoría del Pueblo de Ecuador y el Fondo de Población de las Naciones Unidad (UNFPA), este establece un marco de cooperación para ejercer completamente los derechos humanos específicamente de las mujeres basándose en el principio de igualdad y no discriminación y el empoderamiento de las mujeres. La Defensoría se basa en el artículo 227 de la Constitución del Ecuador que estipula que la administración pública debe cumplir con los principios de eficacia,

eficiencia, calidad, jerarquía, descentralización, coordinación, transparencia y evaluación. La Defensoría de Pueblo se encarga de dar un servicio a la comunidad para amparar a las personas dentro de la ley. El Ecuador, al no contar un órgano específico que regule el cumplimiento de las políticas públicas de género hace que la Defensoría del Pueblo sea la entidad pública capaz de llevar los casos de desigualdad como cualquier otro caso. (Defensoría del Pueblo, 2016).

2.3. Políticas Públicas de Género del Ecuador

Este subcapítulo evidencia un análisis de los planes de la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017 y 2017-2021. Este subcapítulo analiza los ejes que cada una de las agendas establece y las políticas que se plantean en las agendas para la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral. Es importante también menciona que en la Agenda Nacional del periodo 2017-2021 se incluye en los planes al grupo LGBTI. Este subcapítulo analiza también los proyectos y programas del 2015 que se llevaron a cabo para empoderar a las mujeres en algunos aspectos sociales.

2.3.1. Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017, 2017-2021

El fin de la creación de la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género es que esta sea una herramienta técnico-política que permita la implementación y sobre todo el cumplimiento de los derechos y a transversalización de la igualdad de género. Uno de los principales objetivos del plan es la eliminación de las brechas de desigualdad para que la igualdad pase de ser formal a una igualdad real. Es por esto que, el plan debe vincular todo el Sistema Nacional Descentralizado de Planificación

Participativa lo que significa que debe involucrar desde los procesos, instrumentos y herramientas hasta las instituciones, equipos y estructuras que constituyen el sistema y se encuentra vinculada al Plan Nacional de Desarrollo. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017). Roth (2003) cree que la agenda de un gobierno es una de las herramientas que permite crear políticas y reglamentos que funcionen más allá de lo teórico. Si bien los problemas compiten para entrar en las agendas, los gobiernos deben priorizar los problemas más controversiales y poder darles solución.

Sobre todo, la Agenda del periodo 2017-2021, urge a la incorporación del enfoque de igualdad de género en todas las funciones del Estado y niveles gubernamentales. Por otra parte, también busca evaluar la consistencia de la política pública y la interacción con las instituciones públicas. Lo que busca esta agenda es la construcción de un Sistema Nacional de Igualdad que esté estructurado con atribuciones, competencias, roles y articulaciones entre las diversas entidades que lo conforman con la obligación de asegurar los recursos necesarios para poder salvaguardad la igualdad entre la ciudadanía. La Agenda 2017-2021 se creó en base a la evaluación de la Agenda del periodo 2014-2017, analizando los pilares de esta y los diálogos políticos que se llevaron a cabo en Quito, Cuenca y Daule sobre los avances logrados.

De esta manera el Consejo Nacional para la Igualdad de Género también ha creado una guía para la incorporación de la perspectiva de género dentro de los gobiernos autónomos descentralizados. La Agenda en el sector institucional se articula en un proceso de tres pasos: Agendas Intersectoriales, Planes Sectoriales y Planes

Institucionales. Para que el proceso se cumpla es indispensable que las entidades adecuen directrices claras sobre la obligatoriedad del cumplimiento del proceso y sobre todo del principio de igualdad y no discriminación tanto en la gestión como en la cultura de la entidad. Por otra parte, el siguiente cuadro ilustra como la Agenda se articula con las funciones del Estado y busca la corresponsabilidad del cumplimiento del principio de igualdad de género y la no discriminación. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017).

Tabla 18 Funciones del Estado en materia de igualdad de género del Ecuador

Legislativo	Judicial	Electoral	Control Social
Ajustar la normativa nacional que permite garantizar los derechos de las mujeres y los grupos minoritarios como también los derechos de las personas LGBTI	- Acceso a la justicia. - Justicia especializada	- Cumplimiento de la paridad en procesos electorales/ partidos y movimientos. - Motivar a la erradicación de la violencia política.	- Empoderamiento. - Participación. - Control ciudadano.

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017).

Elaborado por: Emilia Serrano

En lo que corresponde a la cooperación internacional, esta da asistencia técnica y financiera para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo a nivel nacional y de los gobiernos autónomos descentralizados. La Agenda detalla los instrumentos de

planificación que permiten la gestión territorial. Estos son: las Agendas de coordinación zonal que se dan en las 9 zonas por la Secretaría Nacional de Planificación (SENPLADES) estas Agendas permiten el cierre de la brecha específica en el territorio, así como también las funciones y competencias de los GAD´s. Los planes de desarrollo y ordenamiento territorial de los Gad formulados por los gobiernos provinciales, municipales, parroquiales donde se encuentran las guías de los gobiernos locales sobre sus planes estratégicos de desarrollo que gestionen el principio de igualdad mediante proyectos y talleres. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017; pg. 44).

Las entidades capaces de asegurar la incorporación de las Agendas de género son:

Tabla 19 Entidades Institucionales capaces de asegurar la incorporación de las Agendas de género en el Ecuador

Comisiones de Igualdad y Género o mecanismo de coordinación política:	Es un espacio legislativo de toma de decisiones, donde se establecen normativas y se generan acuerdos territoriales.
Instancia técnica o mecanismo de coordinación técnica:	Busca la ejecución, acompañamiento y asistencia en el seguimiento y la evaluación de las políticas de igualdad. Esta entidad es responsable de coordinar la implementación de las políticas con los Consejos Nacionales de Igualdad.
Consejos Cantonales de Protección de Derechos	Este consejo buscar dar seguimiento y evaluación a las políticas públicas para la protección de derechos y coordina la implementación con las entidades y redes interinstitucionales de la protección de los derechos.
Coordinación de la sociedad civil	Se busca promover la participación e inclusión de la sociedad civil en la responsabilidad y articulación de las propuestas de políticas públicas.

Fuente: Agenda Nacional de la Mujer y las Personas LGBTI, 2017

Elaborado por: Emilia Serrano

Por otro lado, la Agenda busca enfocarse en algunos ejes que permiten la redacción de acciones y políticas públicas específicas que buscan la igualdad de género

en algunos ámbitos como el laboral, la salud, la educación, etc. La Agenda del periodo 2014-2017 cuenta con nueve ejes y la del periodo 2017-2021 con tres ejes como se observa en el siguiente cuadro. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017; pg.55).

Tabla 20 Comparación de los ejes de las Agendas de género del Ecuador 2014-2017 y 2017-2021

Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017	Agenda Nacional de las Mujeres y las personas LGBIT 2017-2021
Eje 1: reproducción y sostenibilidad de la vida	Eje 1: Autonomía y cultura de paz
Eje 2: una vida libre de violencia	Eje 2: sostenibilidad de la vida
Eje 3: educación y conocimientos	Eje 3: liderazgo/ transformación de patrones socioculturales.
Eje 4: salud	
Eje 5: deporte y recreación	
Eje 6: cultura, comunicación y arte	
Eje 7: producción y empleo	
Eje 8: ambiente	
Eje 9: poder y toma de decisiones	

Fuente: Agenda Nacional de la Mujer y las Personas LGBTI, 2014, 2017

Elaborado por: Emilia Serrano

Esta Agenda del periodo 2017-2021 cuenta con menos ejes, los cuales son más generales, que incluye en cada uno de sus ejes alcances que insertan a los ejes que la Agenda del periodo 2014-2017 tenía. La Agenda Nacional busca disponer de las directrices para que las políticas públicas de género se implementen y se cumplan. Sin embargo, es importante mencionar que la Agenda no menciona ningún tipo de institución penalizadora que juzgue específicamente la violación de las políticas por parte de alguna entidad pública. Si bien menciona que es importante la participación del

sector privado, la Agenda no vincula de ninguna forma a este para que implemente las políticas de género. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017).

Este subcapítulo analiza los aspectos generales de la Agenda Nacional para la Mujer y la Igualdad de género. Mediante la metodología de análisis de contenido se puede observar una comparación de los ejes de las agendas en dos periodos y como involucra a los gobiernos autónomos y descentralizados.

2.3.2. Análisis del Agenda Nacional para la igualdad de género del Ecuador

En Ecuador la participación de la mujer en el ámbito económico del país ha tenido un acelerado incremento en los últimos 5 años. Según la CEPAL en un estudio del 2013 la variación que este tuvo paso del 15,8% en 1974 al 18,1% en 1982; del 26% en 1990 al 30,5% en 2001; y 36,5% en el 2010. Los periodos de 1982-1990 y 2001-2010 son los que reflejan el mayor incremento debido a las crisis económicas que tuvo el país que permitió a las mujeres insertarse dentro del trabajo remunerado. (CEPAL, 2017). Según el INEC la participación de la mujer en el ámbito laboral en el 2007 fue del 47,6% y del año 2013 de 42,5% mientras que para los hombres es del 70,2% y 65,1% respectivamente. Otro dato estadístico indispensable en este análisis es la cantidad de horas que las personas destinan al trabajo no remunerado así se tiene que las mujeres destinas 31:49 horas a la semana a este tipo de trabajo en comparación con los hombres que solo destinan 9:09, por lo que a las mujeres se les complica poder conseguir un trabajo en el cual puedan acceder a un horario flexible con la carga de trabajo no remunerado que tienen. (INEC, 2019).

Según la CEPAL la pobreza contribuye a desgastar el capital humano, se debilita la salud y se socava el bienestar. El 40,5% de la población es considerada pobre de tiempo 11,6% hombres y 65,6% mujeres. (CEPAL, 2017). Según el INEC uno de cada cinco hogares se encuentra en situación de pobreza por ingresos. Según datos del INEC, más del 40% de la población femenina perteneciente a la PEA se encuentra vinculada a procesos productivos. (INEC, 2019).

Tabla 21 Recomendaciones de la ONU en materia de igualdad de género al Ecuador

a. Promover el acceso al empleo formal para las mujeres con medidas especiales temporales como puestos reservados para mujeres.
b. Con trabajo conjunto con el sector privado se debería aprobar un plan nacional de acción para que los sistemas sociales protejan a las mujeres que trabajan en el sector informal.
c. Crear un mecanismo que permita recopilar información sobre la mujer en el sector privado y mediante este se generen estrategias para que las mujeres alcances cargos directivos con sus méritos y no sean discriminadas, dándoles formación en competencia administrativa.
d. Adoptar medidas para eliminar la segregación en el empleo (horizontal y vertical) mediante capacitaciones y programas especializados.
e. Fiscalizar las condiciones de trabajo.
f. Establecer un mecanismo de fiscalización y prevención de hostigamiento sexual de la mujer en el ámbito laboral.

Fuente: Agenda Nacional de la Mujer y las Personas LGBTI, 2014, 2017

Elaborado por: Emilia Serrano

De acuerdo con las recomendaciones del Comité CEDAW en Ecuador, la Agenda ha planteado las principales políticas de género para poder cumplir con las recomendaciones y poder cambiar el panorama dentro de la desigualdad de género en el ámbito laboral. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017). Las principales políticas públicas adoptadas por la Agenda son:

Tabla 22 Principales Políticas Públicas para la igualdad de género en el ámbito laboral de la Agenda de género 2017

Política 1: alcanzar el desarrollo sostenible con igualdad y autonomía de las mujeres, mediante acciones y estrategias para transformar sus vidas.
Acciones: 1.1 crear programas para disminuir la pobreza de la mujer orientados al empoderamiento y logro autonomía económica. 1.2 recopilar datos estadísticos de género que permitan evidenciar la situación de la mujer. 1.3 asignar recursos presupuestarios para que se puedan ejecutar las políticas públicas de igualdad mediante mecanismos de exigibilidad vinculados a los gobiernos autónomos descentralizados. 1.4 incidir en la política de cooperación internacional para que se den financiamiento directo para proyectos de género. 1.5 fortalecer la articulación de productoras para el desarrollo de cultivos.
Política 2: reducir la carga de trabajo de la mujer, con cobertura de los servicios de cuidado, potenciando sus oportunidades de acceso a empleo adecuado y disminuyendo la brecha salarial
Acción 1.1 incentivar la flexibilidad laboral mediante medidas que permitan un equilibrio entre la vida familiar y profesional. 1.2 crear programas de control y supervisión sobre el cumplimiento de la normativa vigente como las licencias de maternidad, implementación de guarderías, etc. 1.3 impulsar reforma en el Código del Trabajo que permita flexibilidad en la jornada laboral, reconociendo la sobrecarga laboral con el trabajo no remunerado.
Política 3: crear las condiciones para el acceso al empleo adecuado mediante acciones afirmativas e incentivos.
Acción 1.1 programas de formación técnica para la inserción de la mujer en el mercado laboral. 1.2 incentivar el cumplimiento en las empresas 1.3 implementar mecanismos de fomento y supervisión para la igualdad salarial con acciones de seguimiento. 1.4 fomentar la ocupación plena con trabajo digno
Política 4: promover programas y proyectos para asegurar el acceso y el control de los recursos y factores de producción para las mujeres.
Acción 1.1 implementar acciones afirmativas en programas de titularización de tierras. 1.2 fomentar la conformación de cadenas y circuitos productivos donde las mujeres sean líderes. 1.3 fomentar acciones para disminuir las barreras institucionales que no permiten el acceso a tierras, capital, crédito, capacitaciones y mercados a las mujeres. 1.4 desarrollar líneas de acceso a créditos para microempresas.
Política 5: ayudar en la utilización de tecnologías productivas y domésticas para dinamizar los procesos de productividad para mujeres emprendedoras
Acción 1.1 crear capacitaciones para mujeres artesanales para que creen valor agregado y mejoren la calidad de sus productos 1.2 promover el turismo comunitario 1.3 fortalecer la asociatividad de mujeres productoras de alimentos orgánicos 1.4 fomentar ferias productivas y lugares de comercialización 1.5 ayudar en los procesos de registro de emprendimientos. 1.6 crear programas de comercialización para que los productos puedan ingresar al mercado nacional e internacional. 1.7 establecer programas para que las mujeres puedan acceder a servicios financieros y no financieros. 1.8 fortalecimiento de las cooperativas de ahorro y crédito con línea directa hacia el Estado que permitan a las mujeres acceder a créditos.
Política 6: eliminar barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral para personas LGBTI con marcos normativos, acciones afirmativas y programas de formación y sensibilización

Acciones 1.1 crear una base de datos sobre información de la situación de la comunidad LGBTI. 1.2 Crear medidas que faciliten la inserción de la comunidad LGBTI al mercado laboral 1.3 ofrecer programas de profesionalización y capacitación técnica para la comunidad. 1.4 programas de sensibilización para las empresas
Política 7: asegurar el acceso a medios de producción como tierra, agua, servicios financieros para la población LGBTI
Acción 1.1 implementar medidas de incorporación de la población LGBTI en la económica popular y solidaria. 1.2 crear servicios financieros y no financieros que permitan el acceso a recuerdos de personas LGBTI 1.3 crear programas para impulsar los emprendimientos de la comunidad LGBTI con acceso a la tecnología y a bienes y servicios.

Fuente: Agenda Nacional de la Mujer y las Personas LGBTI, 2014, 2017

Elaborado por: Emilia Serrano

Las políticas que se evidencian en el cuadro de arriba son las que la Agenda Nacional para las Mujeres y las Personas LGBTI 2017-2021 ha creído podrán erradicar la desigualdad de género. Sin embargo, se denota que no existe ninguna política que vaya alineada al cumplimento de las políticas de género ni que vincule al sector privado para el cumplimiento de estas. Tampoco se evidencia políticas que hablen de obligación sobre representación de la mujer en los puestos gubernamentales ni la inclusión de estas en el sector privado. Por otro lado, las licencias maternales se encuentran bajo el amparo del Código del Trabajo, en el art. 152 de este, se establece que el descanso remunerado cuenta con un periodo de 12 semanas que se divide en dos semanas previas a la fecha estimada al nacimiento y 10 semanas posteriores al nacimiento del infante, con un total de 84 días de permiso.

Para complementar es importante que se mencione la Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra la Mujer donde se establece en su art. 5 que el Estado tiene la obligación de adoptar todas las medidas

necesarias sean administrativas, legislativas, judiciales y de cualquier otra índole para el cumplimiento de la ley. (Defensoría del Pueblo, 2016).

Esta ley abarca 59 artículos que formulan un sistema protector hacia los derechos de las mujeres, habla sobre los ámbitos donde se desarrolla la violencia de género, los derechos que gozan las mujeres, las políticas públicas para la prevención. (Derecho Ecuador, 2010). En el art. 22 la Ley designa a las Juntas Cantonales de Protección de Derechos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados o a la Defensoría del Pueblo como los órganos competentes para amparar a los sujetos de protección de esta Ley. Estos dos entes deben contar con especialistas de género y con los recursos necesarios para la aplicación y seguimiento de las medidas administrativas de protección. (Defensoría del Pueblo, 2016).

Este subcapítulo analiza las principales políticas públicas para la igualdad de género que el Consejo Nacional para la Igualdad de Género ha establecido. Estas políticas también se establecen después de las recomendaciones que la ONU realiza al país para mejorar la brecha de género. también se cuenta con un análisis de las leyes que amparan la igualdad que pueden ser defendidas por la Defensoría del Pueblo.

2.3.3. Programas y proyectos nacionales en ejecución para el cumplimiento de las políticas públicas de igualdad de género

Este subcapítulo detallar los programas y proyectos nacionales que se establecen para la inclusión de la mujer. En el país las condiciones de inserción laboral, el acceso a los medios de producción y la participación en la economía no favorecen a las mujeres.

La teoría Feminista identifica dos acontecimientos que impiden las oportunidades de las mujeres para llegar a puesto de decisiones, el primero se denomina “Techo de Cristal” este término hace alusión simbólica a esa superficie superior que permite a las mujeres mirar hacia arriba pero que les impide traspasarla y ascender y que se encuentra formado por rasgos difíciles de detectar por lo que se lo denomina de cristal.

Para Griffiths (2015), algunos ejemplos del “Techo de Cristal” bajos índices de cargos directivos ocupados por mujeres, la brecha salarial y la poca representación política de mujeres en los gobiernos. Por otra parte, el otro fenómeno que se evidencia en la carrera laboral de la mujer se llama “Suelo Pegajoso” y son las acciones que mantienen a las mujeres atascadas en la base de la pirámide económica. Este término se refiere al trabajo maternal, conyugal y doméstico que realizan las mujeres y que impide a las mujeres realizar una carrera laboral principalmente por la carga afectiva que el ámbito doméstico recae en ellas. (Género y Economía, 2009)

En conjunto con el Plan de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida, la Agenda detalla algunos planes y proyectos que se han dado para ayudar a reducir la desigualdad de género, pero sobre todo empoderar a la mujer. El plan Toda una Vida, busca garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas con una meta planteada en su objetivo 1 de la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres del 21,9% al 18,4% hasta el año 2021. La Agenda detalla que el acceso a recursos financieros influye de forma directa en lo que refiere al crecimiento de los emprendimientos. (Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2017). Según datos del INEC, apenas el 18% de mujeres son propietarias de empresas denominadas como grandes en

comparación con el 82% de los hombres que tienen una empresa de este carácter. Si bien la brecha disminuye, el 30,3% de propietarios de pequeñas y medianas empresas (PYMES) son mujeres en comparación con el 69,7% de hombres. (INEC, 2018).

En lo que respecta a la inclusión de las mujeres emprendedoras en la economía, el Ecuador busca una nueva arquitectura financiera que permita la inserción de la mujer mediante el sistema financiero popular y solidario. Este plan facilitó que más mujeres hayan accedido a microcréditos productivos. Es así, que se evidencia que la Corporación de Finanzas Popular y Solidario dio a las mujeres $18,08 millones en créditos en el 2008 y para el año 2013 esta suma ascendió a $125.28 millones. El 78% del total de créditos fue dirigido a mujeres hasta el 2014. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017).

El gobierno realizó algunos proyectos dirigidos a organizaciones en 13 territorios priorizados por tener necesidades básicas insatisfechas. Así se realizaron cuatro proyectos durante el 2014 y el 2015:

Tabla 23 Principales Proyectos y Programas nacionales para la igualdad de género en el Ecuador

Proyecto “Acceso a tierras de los productores familiares y legalización masiva en el territorio ecuatoriano”	Se logró legalizar predios de 314.625 familias. Dentro de este proyecto se incorporó criterios de género y existió una participación del 30% de mujeres.
Programa “Fomento a la producción agrícola a través de la implementación de sistema de uso y aprovechamiento del recurso hídrico para el desarrollo rural y la soberanía alimentaria”	En este proyecto se capacitó a 4.892 mujeres ya que se considera que son ellas las principales agentes en la realización de actividades sobre todo en el sector rural en cuestión de recursos alimentarios.
Hoja de ruta con el Seguro Social Campesino	Donde se reconoce la igualdad de género y a los hombres y mujeres como

	integrantes de los circuitos alternativos de comercialización para que estos puedan acceder a la seguridad social. Con este proyecto se calificó a 14.126 mujeres y 9.031 hombres.
Programa “nacional de innovación tecnológica, participativa y productividad agrícola”	Con la estrategia hombro a hombro para productos como la quinua, cebada, maíz, chocho, frejol y arroz. Se incentiva en las acciones de igualdad de género y la cooperación entre los hombres y mujeres para poder tener productos de calidad.

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017)

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

En este capítulo se evidencia las políticas de género públicas con las que cuenta el Ecuador, los entes que regulan dichas políticas y también se puede evidencias que mediante la Agenda Nacional de la Mujer y la Igualdad de Género se busca vincular a todo el Sistema Nacional para la implementación de las políticas y el principio de igualdad y no discriminación. Por otra parte, se conocen los datos estadísticos del país y la situación de las mujeres en el ámbito laboral que permite evidenciar que el país cuenta con un marco jurídico equipado para proteger a la mujer, sin embargo, no existe ninguna ley que penalice la violación de las políticas ni que controles y vincule al sector privado. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017)

CAPITULO III

ANÁLISIS COMPARATIVO DE DATOS ECONOMICOS, POLITICOS, SOCIALES Y CULTURALES ENTRE FINLANDIA, ISLANDIA, NORUEGA Y ECUADOR

3.1. Estudio comparativo entre los países nórdicos y el Ecuador

Este último capítulo busca hacer un análisis comparativo de los aspectos examinados en los dos capítulos anteriores. Por una parte, es imprescindible analizar el contexto cultural y las diferencias que tienen los países nórdicos y el Ecuador en materia laboral y la relación de los gerentes y sus empleados. Siguiendo la línea de análisis es importante echar un vistazo a los índices económicos de cada país para poder tener una realidad del estado socioeconómico y político de los países para poder denotar la decisión de implementación de cada país en materia de políticas públicas de igualdad de género que según su situación priorizan en cada país. En lo particular referente a la igualdad de género, este capítulo también analiza y compara las posiciones de Finlandia, Islandia, Noruega y Ecuador dentro del reporte anual de Brecha de Género realizado por el Foro Económico Mundial a 149 países y las políticas públicas de cada país que incentivan la igualdad de género.

3.1.1. Comparación cultural entre Finlandia, Islandia, Noruega (bloque nórdico) y Ecuador

En este subcapítulo se realiza una comparación entre los países analizados en esta disertación. Mediante la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede se evidencia el comportamiento y la conducta de las sociedades y su adaptación a las políticas de género. Si bien es difícil abarcar las cualidades culturales del bloque

nórdico como uno solo, se puede generalizar algunas características que define al bloque como una región. El bloque nórdico se destaca como un extenso sistema de bienestar para su sociedad inclusive cuando se encuentran entre las más altas puntuación de individualismo en la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede. (Hofstede Insight, S/F). Si bien cuentan con un sistema social altamente colectivista, lo que la administración pública busca es el desarrollo humano individual, haciendo que la población valore mucho la autosuficiencia, la responsabilidad individual y la toma de decisiones. Pero el complemento de este equilibrio entre colectivismo e individualismo es la democracia que denomina al bloque nórdico inclusive Noruega. (National Nordic Museum, S/F).

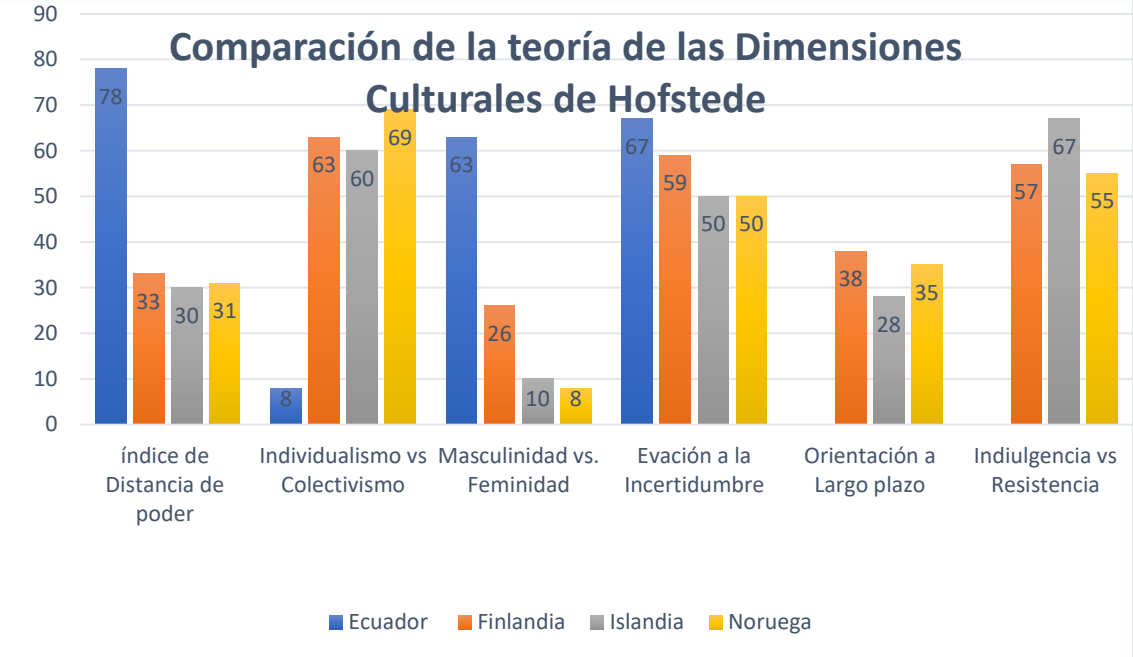
En lo relacionado al ámbito laboral Hofstede especifica que la relación existente entre el trabajador y el empleador es un contrato basado en la ventaja mutua; el contrato busca favorecer a ambas partes en una situación ganar-ganar que se base en los méritos sin importar el género. (Hofstede Insight, S/F). Un ejemplo de esto es como Noruega ha prohibido que se busquen empleados con cualidades específicas que puedan llegar a ser discriminatorias como buscar "señoritas de buena presencia" o "solo mujeres". (Culture Matter, 2018). Por su parte, Ecuador, siendo un país altamente colectivista según la teoría de las dimensiones culturales de Hofstede busca el bienestar de la sociedad la cual se encuentra dividida en grupos; los individuos intentar satisfacer las necesidades colectivas, pero solo del grupo al que pertenecen según Hofstede y ven como enemigo a los diversos grupos. (Hofstede Insight, S/F).

Dándole un contraste a la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede, Molinsky dentro de su libro "*Global Dexterity*" habla sobre el marco de códigos culturales basados en más de 50 entrevistas con expertos sobre cultura. Dentro de las seis dimensiones que maneja el autor se encuentran: franqueza, entusiasmo, formalidad, asertividad, autopromoción y expresividad. Para Molinsky los países nórdicos son muy directos y usan la franqueza a su favor los contratos laborales se basan en la honestidad total y es un valor imprescindible para hacer negocios. Esto se complementa con la dimensión de Índice de Distancia de Poder de Hofstede que permite denotar que los niveles bajos en esta dimensión permiten darse cuenta de que la comunicación que existe entre gerentes y empleados es directa y se busca la inclusión de todo el equipo de trabajo al momento de compartir ideas para llegar a una toma de decisiones. (Molinsky, 2015).

Por la parte de Ecuador, Hofstede define la cultura de la sociedad ecuatoriana como una cultura con un Índice de Distancia de Poder muy marcado que permite que la sociedad se conforme con los problemas cotidianos y no se incentiven a tratar de cambiar su realidad. Por otra parte, para Molinsky, las culturas latinas tienen un estilo indirecto en su forma de comunicación, principalmente en el trabajo la cultura latina a la que pertenece la ecuatoriana, duda mucho al momento de expresar sus opiniones sobre todo en ocasiones donde sus ideas podrían causar polémica o podría romper la armonía del grupo. La cultura ecuatoriana prefiere decir "es interesante tu punto de vista y está excelente pero que te parece X" en vez de ser directos con las opiniones y discrepar. En la cultura ecuatoriana como lo afirma Molinsky y Hofstede no existe una relación de confianza entre los gerentes y sus subordinados. (Andy Molinsky, S/F). La relación es una relación jerárquica que no permite que los empleados expresen sus opiniones y a los

gerentes les importa poco lo que estos tengan que aportar al tema de negocios principalmente porque estos solo tienen que llegar a realizar sus tareas como fueron ordenados. Por otra parte, la sociedad ecuatoriana en el ámbito laboral se conforma con las leyes existentes de amparo al trabajador y también la forma estructural que existen en las empresas. Como se puede observar en la siguiente tabla, según la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede, se denotan las grandes diferencias culturales que existen entre los países del bloque nórdico y Ecuador, que permiten evidenciar el accionar de la sociedad y como esta se maneja en el ámbito laboral. (Hofstede Insight, S/F).

Gráfico 2 Comparación de la teoría de las dimensiones culturales de Hofstede de los países analizados



Elaborado por: Emilia Serrano.

Fuente: Hofstede Insight, S/F.

3.1.2. Comparación de datos económicos y políticos entre los países nórdicos y el Ecuador

En este subcapítulo se realiza un análisis económico y político de los países analizados en esta disertación para poder conocer el crecimiento y el campo en el que se desarrollan las políticas públicas de género. El análisis comparativo económico de los países del bloque nórdico y el Ecuador se centra en un análisis de algunos factores económicos que influyen en el desarrollo poblacional y que permiten notar la situación socioeconómica de cada nación y que también demuestran la relación existente entre el gobierno y el sector público vinculado con las políticas que incentivan en este caso la igualdad de género. Para poder entender las políticas públicas es importante analizar el presupuesto del Estado, su inflación y la estructura de sus industrias.

Según el Índice de Libertad Económica 2019, el mundo está viviendo el momento más próspero de la humanidad. Las enfermedades, el analfabetismo y la pobreza se encuentran en retroceso principalmente gracias al avance de la libertad económica. El Índice de Liberta Económica es una guía publicada anualmente por "*The Heritage Foundation*" el think tank N. 2 de Washington. Lo que busca este índice es brindar un análisis en un formato directo y conciso para ayudar a los lectores en el seguimiento del avance de libertad económica y promover estas ideas en comunidades, escuelas e inclusive en los gobiernos. La libertad económica se define como un derecho fundamental de cada individuo para poder controlar su propio trabajo y propiedad. Según "*The Heritage Foundation"* las ideologías de economías más libres se vinculan con sociedades más sanas, mayor riqueza per cápita, desarrollo humano, democracia y reducción de la pobreza; en un país con un alto nivel de libertad económica los individuos son libres de producir, trabajar, consumir e invertir según su pensamiento y sus deseos y los gobierno por su parte, dan paso a un trabajo, capital y bienes libres sin coerción o restricción. (Heritage Foundation, 2019).

Finlandia tiene un puntaje de 74,9 en libertad económica lo que la ubica en el puesto 20 en economías libres según el Índice de Libertad Económico. Su puntaje promedio se ha incrementado en 0.8 puntos sobre todo por el incremento de políticas y planes en salud fiscal y el gasto gubernamental. Su puntaje se encuentra por encima de los promedios regionales y mundiales. Si bien el país enfrente creciente presión de una población que envejece rápido, reducción en los costos laborales, el país mantiene la sostenibilidad fiscal aumentando la productividad en las industrias tradicionales y aumentando la demanda de exportaciones. (Heritage Foundation, 2019).

La economía finlandesa se basa en el libre mercado para atraer la inversión extranjera directa con una economía altamente industrializada. Históricamente el país se basa en la industria de madera, metales, ingeniería, pesca, telecomunicaciones y electrónica. Focus Economics (2018). Finlandia se encuentra dentro de los países europeos con un excelente marco legal de calidad que ampara los derechos de los ciudadanos principalmente en la protección de derechos de propiedad donde se adhiere a acuerdos internaciones para la protección intelectual. Finlandia cuenta con una carga impositiva de 44,1% del ingreso nacional total y el gasto público representó en promedio desde el 2016 al 2019 el 55,6% del PIB con un déficit presupuestario del 2% del mismo y una deuda pública del 61,4% del PIB. (Finland Banks, 2018).

Por otra parte, Islandia cuenta con un puntaje de libertad económica de 77,1 que la ubica em el puesto 11 más libre en el Índice del 2019. Su puntaje se debe al incremento en puntajes de integridad del gobierno, libertad laboral con una excelente

efectividad judicial y salud fiscal. La economía del país se basa en los servicios, pero en los últimos tres años las fuentes geotérmicas e hidroeléctricas han sido una fuente de atracción para la inversión extranjera por la industria del aluminio. (Index Mundi, 2018). Para "*The Heritage Foundation"* es importante que el gobierno mejore la infraestructura civil del país. El país se basa en una economía de libre mercado con miras a la inversión extranjera directa. El poder judicial es independiente y la responsabilidad y transparencia esta institucionalizada. El sistema legal respalda la formación eficiente de negocios aparado por amplios acuerdos salariales y una alta sindicalización. La carga impositiva del país es del 36,4% del ingreso nacional total con un gasto promedio de los últimos años del 43,2% del PIB y una deuda pública del 40,9% del mismo. (Heritage Foundation, 2019).

El último país del bloque nórdico analizado es Noruega, este cuenta con un puntaje de libertad económica de 73 y la ubica en el puesto 26 del Índice. Según "*The Heritage Foundation"* la economía noruega se concentra en los recursos naturales que abundan en el país y la economía mixta que se mantiene con un sector privad que ha financiado al sector estatal y ha permitida una red de seguridad social sin desequilibrar la economía. El ambiente empresarial se normaliza debido a la estabilidad monetaria y al sistema judicial independiente que da protección a los derechos de los ciudadanos sobre todo a la propiedad intelectual. (Nordea, 2018). La carga impositiva es del 38% del ingreso nacional total con un gasto gubernamental es del 49,9% del PIB en promedio de los últimos tres años y una deuda pública del 36,7% del PIB. El marco político es eficiente y transparente y permite la innovación y la actividad empresarial. (Heritage Foundation, 2019).

Ecuador por su parte, tiene un puntaje de 46,9 en libertad económica según el reporte anual de "*The Heritage Foundation".* Su puntaje general ha bajado en 1,6 puntos principalmente por la salud fiscal, la integridad del gobierno, la transparencia, la efectividad judicial, los pocos avances en libertad laboral y monetaria y la corrupción su promedio porcentual se encuentra por debajo del promedio regional. Para el "*The Heritage Foundation" los* retos que enfrenta el país principalmente en política económica es lograr la disminución del déficit fiscal que permita frenar el incremento de la deuda pública reduciendo como lo hizo en el 2018 los subsidios del combustible y como ha empezó hacer en el 2019 reduciendo el sector público. (CESLA, 2019). Según el reporte del Índice de Libertad Económica el Ecuador debe reducir su corrupción que socaba el estado de derecho de los ciudadanos y no permite que se tenga pleno goce de estos en todos los ámbitos sociales. (Heritage Foundation, 2019).

Como ilustra la teoría de la Administración Pública y André Roth, el estudio administrativo sirve para que los gobiernos conozcan el marco de sus deberes y acciones en amparo hacia la sociedad mediante las políticas públicas. Para Roth es importante que la administración pública se separa de la política, pero a lo que se refiere el autor es a una separación de la política de los partidos políticos. Las tendencias actuales del estudio de la administración pública es incluir la política pública en su temario sobre todo porque esta permite poner en práctica la administración y ver si funciona o no.

La administración pública es la ejecución detallada y sistemática del derecho público, cada aplicación de este genera un acto administrativo que debe ser llevado a

cabo con transparencia por parte de los individuos que lo realicen. En este escenario en particular el Ecuador, tiene mucha corrupción en su sistema burocrático y no permite que la ejecución de la normativa se lleve efectiva y trasparentemente.(Roth, 2003) Según el "*The Heritage Foundation"* la corrupción es generalizada y sus leyes son deficientes por lo que los sobornos y los pagos ilegales crean un ambiente de impunidad y no permiten que exista una protección a los derechos de la sociedad ni un avance en el ámbito laboral ni cumplimiento de las políticas públicas. (Heritage Foundation, 2019).

Este subcapítulo busca dar a conocer los principales datos económicos de los países investigados y hacer una comparación entre ellos que pueda demostrar como económicamente el Ecuador se encuentra por debajo de Finlandia, Islandia y Noruega y que otros factores como la inversión extranjera, el libre mercado y sobre todo la corrupción con el que cuenta el país latinoamericano no permiten que las políticas públicas se establezcan y se implemente y vinculen al sector privado.

En este subcapítulo se realiza un análisis comparativo de datos estadísticos para conocer la realidad de los países analizados. Mediante el análisis de contenido es posible recolectar datos que permiten realizar la comparación entre países y poder observar los indicadores como el Índice de Libertad Económica.

3.1.3. Comparación de los países nórdicos y el Ecuador en cuestión al reporte de Brecha de Género del Foro Económico Mundial

Este subcapítulo analiza el estado de los países estudiados en esta disertación en materia de la puntuación que el reporte de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial da como resultado. Desde el 2006 el Foro Económico Mundial presenta un

reporte anual sobre la brecha de género mundial realizando un análisis a 149 países en cuatro aspectos principales: educación, salud y supervivencia, empoderamiento político y participación y oportunidad económica. Lo que busca el Foro Económico Mundial con este reporte es permitir compartir la información de los países que encabezan el reporte para crear conciencia a los demás países y permitir evaluar sus propios avances y tener en cuenta el de los demás países. El informe se da gracias al Centro para la Nueva Economía y Sociedad del Foro que busca incentivar dinámicas en las economías y en las sociedades para la inclusión de todos y el goce de iguales oportunidades. (International Monetary Fund, 2019).

Los datos generales que se evidencia en el reporte del 2018 revelan que a nivel mundial si ha existido una mejora marginal en comparación con el año pasado, sin embargo, el promedio general de desigualdad es del 32%, mejora que se da gracias al incremento de políticas en 89 de los 149 países que se registran en el reporte. Según el reporte la mayor disparidad se encuentra en el ámbito de empoderamiento político con una brecha del 77,1% en promedio, le sigue la participación y oportunidad económica con 41,9% y la educación y salud son significativamente bajas con 4,4% y 4,6% respectivamente. (World Economic Forum, 2018; pg. 30)

En los 149 solo hay 17 que tiene una mujer como jefas de Estado, y en promedio solo el 18% de ministros y 24% de parlamentarios a nivel mundial son mujeres. Así mismo, solo el 34% de mujeres ocupan algún tipo de cargo directivo. El índice mide la brecha de género en el acceso a recursos y oportunidades mas no en los niveles de recursos existentes y disponibles, es decir, el reporta buscar medir los recursos carentes

de cada país y no el desarrollo de cada uno. El reporte califica a los países con una puntación máxima de 1 que es la total paridad de género y 0 la desigualdad total. Siendo el puntaje promedio del reporte 0,662. (World Economic Forum, 2018; pg. 88)

Gráfico 3 Comparación del Ranking de los países nórdicos y el Ecuador según datos del FEM

País	Ranking	Puntaje	Oportunidad y Participación Económica	Educación	Salud Y Supervivencia	Empoderamiento Político
Islandia	1	0,858	0,793	0,999	0,968	0,674
Noruega	2	0,835	0,806	0,999	0,972	0,563
Finlandia	4	0,821	0,786	1	0,977	0,519
Ecuador	41	0,729	0,657	0,996	0,978	0,283

Fuente: World Economic Forum, (2018)

Elaborado por: Emilia Serrano (2019)

La tabla anterior demuestra los puntajes y rangos de los países analizados y evidencia que los cuatro países en su puntaje general se encuentran por encima del puntaje promedio de los 149 países que analiza el reporte. Si bien el Ecuador, según los datos del Foro Económico Mundial, cuenta con altos puntajes en los aspectos de educación y salud y supervivencia y puede compararse de una forma positiva con los países del bloque nórdico ya que cumple con los parámetros establecidos en el reporte como el acceso igualitario de hombres y mujeres a la educación primaria, secundaria y superior y la visión a largo plazo de la capacidad del país para educar a su población. En el ámbito del empoderamiento político de la mujer que abarca su participación en directorios y toma de decisiones, posee una puntuación sumamente baja que no llega a

alcanzar al promedio general y llega a tener un porcentaje similar a países como Lituania, Bosnia, Perú, Uruguay por la falta de participación de mujeres en puestos públicos, la falta de empoderamiento y oportunidades y la brecha salarial. (World Economic Forum, 2018; pg. 70, 148, 180, 215)

En este subcapítulo se pone en evidencia el ranking de los países estudiados y como en los diferentes aspectos analizados el Ecuador se encuentra por debajo de los países nórdicos. La principal causa de este suceso es la falta de sanción al no cumplimento de las políticas públicas de género y la falta de adaptación a la realidad ecuatoriana de las mismas.

3.2. Análisis comparativo de investigaciones y datos sociales y económicos de Finlandia, Islandia, Noruega y Ecuador

Este subcapítulo busca hacer un análisis comparativo de estadísticas pertinentes a la investigación como el desempleo, empleo, subempleo, la participación de las mujeres en el sector público y privado. Por otra parte, también se busca comparar las condiciones laborales que existen en los cuatro países y las brechas salariales a las que las mujeres se enfrentan. Para finalizar el subcapítulo se da a conocer algunas investigaciones sobre la desigualdad de género para demostrar que es un cambio social que no tendrá un cambio radical, sino que tomará un periodo prolongado en conseguir la igualdad total.

3.2.1. Comparación de datos estadísticos sociales y económicos de los países nórdicos y el Ecuador

Este subcapítulo busca dar a conocer las diferencias en los datos estadísticos de los países analizados en la disertación y poder comparar la tasa de empleo, desempleo, afiliación al sistema público, que nos permitirán comprender de mejor manera el panorama laboral con el que cuenta cada país. Por una parte, Noruega cuenta con el 70,1% de la población dentro de la fuerza laboral según datos de la Comisión Europea hasta el 1 de enero del 2019, esta población se encuentra en un rango de edad de 15 a 74 años. El desempleo bruto en el país representa el 3% de la población, pero es importante recalcar que las 82 900 personas desempleadas se encontraban dentro de las medidas del mercado laboral NAV (Administración de Trabajo y Bienestar de Noruega) que les brinda beneficios de desempleo. (Comisión Europea, 2019) Así según el reporte emitido por NAV hasta marzo del 2019 44% de las personas registradas como desempleadas habían recibido prestaciones por desempleo. (NAV, 2019).

El principal desafío que enfrenta es la participación de la mujer en el ámbito laboral del sector privado donde solo participan el 36,6% de mujeres y es dominado por 63,4% de hombres lo que es al inverso en el sector público 70,1% del género femenino participa en este sector y solo el 29,9% del género masculino se encuentra dentro de este sector, el 29,9% de los hombres tienen educación de tercer nivel y el 36,4% de las mujeres logran su título de tercer nivel. (Statistics Norway,2018)

Por otra parte, Finlandia tiene con una tasa de desempleo de 4,2% hasta marzo 2019 según la página oficial del gobierno, Statistics Finland, mientras que el mercado laboral cuenta con la participación del 58,2% del género femenino y el 62,1% del género masculino. Como Noruega, Finlandia enfrenta el reto de la inclusión de la mujer

en el sector privado ya que este se conforma por el 39,4% de mujeres y el 60,6% de hombres y el sector público se encuentra conformado por el 71,4% de mujeres y 28,6% de hombres. el 50,1% de las mujeres cuentan con estudios de tercer nivel y solo el 36,8% de los hombres han cursado estudios terciarios. Y el 40,6% de los parlamentarios son mujeres en Finlandia. (Statistics Finland,2019)

La situación laboral de Islandia se conforma de un 2,8% de desempleo y la fuerza laboral está conformada por el 82,6% de la población entre 16 a 74 años. El 38% de los puestos parlamentarios se encuentran formados por mujeres en el país según datos del 2018 del Banco Mundial. (The World Bank,2018). Alrededor del 56% de las mujeres y el 43% de los hombres cuentan con estudios de tercer nivel. De los ocho jueces del tribunal supremo solo uno es mujer, pero la proporción de mujeres entre los jueces del distrito aumentó para el 2018 al 43%. Por otra parte, el porcentaje de mujeres como gerentes varía según el tamaño de estas así, en unas empresas de 1- 49 empleados el 22% de mujeres son gerentes, pero solo el 10% de mujeres forman parte de este cargo en empresas con más de 250 empleados. (The Global Economy, 2018).

Ecuador por su parte tiene con una tasa de desempleo del 5,8% según datos del INEC hasta marzo del 2019 con una tasa de subempleo del 20,5% del género masculino y 16,1% del género femenino. En el Ecuador solo el 12,87% de las mujeres y el 12,27% de los hombres logran obtener un título de tercer nivel. En materia de concejales el país cuenta con rurales y urbanos donde la participación de la mujer es baja con 24,89% y 33,91% respectivamente. Y según el reporte anual de Deloitte en el 2018, solo el 13% de las mujeres ocuparon cargos de presidencia en el sector privado. (INEC,2019)

Como se puede observar en los datos estadísticos una de las principales diferencias de los países del bloque nórdico con el Ecuador es el porcentaje de la ciudadanía que cuenta con títulos de tercer nivel y el tipo de empleo que pueden llegar a conseguir. Por otra parte, los países nórdicos y su sector laboral son estables y brindan un ambiente laboral estable para sus empleados el Ecuador en cambio solo genera 8 de cada 100 plazas de trabajo del país y ha tenido un recorte de ministerios y empleados públicos debido al recorte presupuestario del gobierno. (INEC,2019) La participación de las mujeres por su parte dentro de parlamentos y municipios puede ser clasificada como homogénea en los cuatro países, pero la gran diferencia es la ley que ampara a las mujeres y que regula al sector público y privado.

En este subcapítulo se analiza los datos estadísticos de los cuatro países estudiados y se evidencia las diferencias de cada uno en los aspectos sociales como el ámbito laboral. El análisis de contenido permite analizar a profundidad los datos recolectados.

3.2.2. Comparación de las condiciones laborales y la brecha salarial entre los países nórdicos y el Ecuador

Las condiciones laborales de los cuatro países analizados en esta disertación se observan en este subcapítulo. En materia de la brecha salarial que existe entre las mujeres y hombres alrededor de mundo es importante mencionar que, según las estadísticas de PayScale, sitio web estadounidense que brinda información sobre salarios, beneficios y compensaciones para mujeres y hombres, en general en la brecha

salarial de género no controlada, las mujeres ganan 79 ctvs. por cada dólar que los hombres tiene como ingreso; en la brecha salarial de género controlada las mujeres pueden llegar a ganar 98 ctvs. Por cada dólar que ganan los hombres. Estas estadísticas pueden variar principalmente cuando se analizan los datos sobre la desigualdad salarial racial. (PayScale, 2019).

Según datos del Foro Económico Mundial y el reporte 2018 de la Organización Internacional del Trabajo los porcentajes de brecha salarial de Ecuador es 20% Noruega con el 7,1% Islandia con 9,9% y Finlandia con 16,5%. Es evidente que el país con el porcentaje más elevado es el Ecuador, este el Plan Nacional de la Mujer y las personas LGBTI 2017-2021 plantea que se busca y se espera reducir este porcentaje como meta hasta el 2021 al 18,4%. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017). Las principales acciones del país giran en torno a 3 ejes planteados en el plan donde se busca la incorporación de la mujer y el empoderamiento de esta tanto en el sector privado con el público. International (Labour Organization, 2019; pg. 50).

El Ecuador está constituido por marco jurídico y legal extenso que ampara a la mujer y le brinda protección para su inserción en los ámbitos sociales como lo es el laboral. Las leyes ecuatorianas que amparan a la mujer van desde la constitución, el código orgánico de trabajo, la ley orgánica de amparo a la mujer, etc. Vigiladas por el Consejo Nacional para la igualdad de Género y la Defensoría del Pueblo. Un gran ejemplo de esto es que este año 2019 con el acuerdo interministerial 003-2019 se deben implementar lactarios en empresas e instituciones privadas de carácter obligatorio. (Ministerio del Trabajo, 2019). Otro paso importante que está tomando el Ecuador es la implementación del

sello de género; el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han empezado el programa piloto que se implementará desde el 2020 y que busca crear condiciones igualitarias para hombres y mujeres, la eliminación de la brecha salarias, insertar a la mujer en sectores no tradicionales y brindar un equilibrio trabajo-vida privada. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Por otra parte, los países del bloque nórdico que encabezan las acciones a favor de la igualdad de género tienen políticas públicas de igualdad como por ejemplo, Noruega, que desde el 2005 cuenta con la ley de cuotas que permite el 50-50 de participación a la mujer en elecciones nacionales algo importante de recalcar del país es que prohíbe los anuncios de trabajo que puedan ser discriminatorios como buscar una mujer o un hombre de buena presencia y no por las habilidades que pueda ofrecer. (Government.no, 2019). Islandia por su lado, cuenta con una ley reciente que obliga a las empresas con más de 30 empleados a presentar cada dos años un plan de igualdad de género detallado que ilustra como se dará la igualdad de género y un nuevo sistema denominado "*Equal Pay*" que permite a los empleados conocer el salario del trabajo que están realizando y obliga al empleador a realizar los roles de pago sin conocer el género del empleado. (Ministry of Foreign Affairs, 2018).

Finlandia cuenta con un concurso internacional que incentiva a los demás países a nominar a candidatos que creen motivan la igualdad dando un premio económico para realizar proyectos que permitan la igualdad de género para niñas y mujeres por otra parte en el ámbito nacional el país se destaca por la ley que obliga la participación de la mujer en el ámbito político con un mínimo porcentaje de participación del 30% y el

sistema neutro de educación que busca incentivar la igualdad de género desde los primeros años de educación. (Centre for Gender Equality Information, 2017).

Los tres países nórdicos se caracterizan por tener actas para la igualdad de género entre hombres y mujeres donde se estipula claramente en cada artículo la implementación de mecanismos para la igualdad y el funcionamiento de estos y ministerios específicos para el manejo de las políticas incluyendo un plan nacional. (Nordic Co-operation, 2018). Ecuador por su parte cuenta con el Consejo Nacional para la Igualdad de género que si bien es el encargado de realizar el Plan Nacional para la Mujer y las Personas LGBTI controla también las leyes que puedan contener algún tipo de decreto amparador de la mujer.

Si se compara el Ecuador con los otros países se podría decir que el país latino se encuentra encaminado hacia políticas que le permitan incentivar la igualdad de género pero que al no tener políticas que sancionen el cumplimiento y vinculen al sector privado es difícil poder avanzar en este tema de igualdad. (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2017) En este subcapítulo se da a conocer la desigualdad salarial global y las condiciones laborales que emplea cada país. Se utiliza como metodología el análisis de contenido.

3.2.3. Resultados de las investigaciones sobre la inserción de la mujer en el ámbito económico de Finlandia, Islandia, Noruega y Ecuador

En este subcapítulo se estudia las investigaciones sobre mujeres realizadas por la ONU y el Foro Económico Mundial y el aporte que estas tienen al desempeñarse en las

actividades sociales de los países. Según un informe del Foro Económico Mundial, las mujeres en el ámbito laboral siguen recibiendo un salario entre 10% y 20% menos en comparación con un hombre inclusive cuando la brecha salarial varíe dependiendo de cada país. Una de las razones para que este hecho suceda es que, según el Foro Económico Mundial, las mujeres piden aumentos tan a menudo como lo hacen los hombres, el problema es que tienen menos probabilidades de obtener este aumento. Según el estudio realizado, las mujeres no difieren en la forma de pedir un aumento en comparación a los hombres el problema es que la solicitud de las mujeres se trata de una manera distinta a la de los hombres, lo que indica que la desigualdad se debe a prejuicios y no a diferencias de comportamiento. (World Economic Forum, S/F).

Según el Foro Económico Mundial la brecha global de género se cerrará en 108 años sobre todo en los 106 países cubiertos desde la primera edición del reporte de brecha de género realizado desde el 2006. Las dimensiones más difíciles de cerrar son el empoderamiento político de la mujer y su inserción en la economía por lo que según el Foro Económico estas dimensiones se cerrarán por completo en 107 y 202 años respectivamente. Un hecho reconfortante es que en un tercio de los países evaluados la dimensión de brecha de acceso a la salud del género femenino se ha cerrado por completo y la dimensión de brecha de acceso a educación especifica está en camino de cerrarse dentro de 14 años según la estimación del Foro Económico Mundial. (World Economic Forum, 2018).

Según la ONU cuando el número de mujeres insertadas en el ámbito laboral aumenta, las economías crecen. (UN Women, S/F). Según un estudio realizado en

países miembros de la OCDE y unos no miembros el aumento en la inserción de la mujer en el ámbito laboral o inclusive la disminución de la desigualdad generan un crecimiento más veloz de las economías. (OECD, 2019). Por otra parte, según la ONU (2017), el empoderamiento político, pero sobre todo económico de las mujeres aumenta la productividad, la igualdad de ingresos y la diversificación económica lo que podría aumentar en un 25% el PIB mundial, pero si no se inserta a la mujer en estos ámbitos la desigualdad de género seguirá costando alrededor del 15% de la economía del PIB de cada país. (UN Women, 2017).

Esto se complementa con el aumento de la accesibilidad y logro educativo que pueden logran las niñas y mujeres que da como resultado en promedio el 50% del crecimiento económico de los países de la OCDE en los últimos 50 años. (OECD, 2019).

Otro dato que es necesario de mencionar en el ámbito laboral es que, según una investigación del Foro Económico Mundial, las mujeres no suelen tener ascensos debido a que se les asigna el 20% del trabajo que los hombres no quieren realizar y que aparte no tiene relevancia en la colaboración hacia un mejor puesto ya que este trabajo se basa por lo general en papeleo poco relevante pero necesario de realizar. (World Economic Forum, S/F).

El análisis de contenido como metodología de este capítulo permite observar los datos que la ONU y el Foro Económico Mundial presentan; así se evidencia que según

la ONU la economía mundial tendría un significante crecimiento si se involucrara a la mujer correctamente en el ámbito laboral con la ayuda de los diferentes gobiernos.

3.3. Resultados de las Entrevistas realizadas a mujeres en empleos estratégicos en Ecuador

Este subcapítulo da a conocer las entrevistas realizadas a mujer destacables en ciertos ámbitos económicos del país que han buscado llevar a colación la realidad de la desigualdad de género en el país y que buscan día a día luchas por los derechos y sobre todo la equidad de género como derecho legal. En este subcapítulo se dará a conocer la metodología utilizada y la muestra que permite darle un realce a la investigación y tener datos cualitativos que permitan calificar las políticas públicas que existen en el país y poder comparar la teoría con la realidad del país.

3.3.1. Metodología utilizada para la realización de las entrevistas

Este subcapítulo busca contrastar la teoría que permite realizar una entrevista con las entrevistar realizadas que aportan de forma cualitativa en esta disertación. Para Denzin y Lincoln la entrevista como técnica de recolección de datos se encuentra influenciada por las características del entrevistado. Estos autores la definen como “una conversación, llena de arte al realizar preguntas y escuchar respuestas” En una entrevista se realizan preguntas que puede pasar por las encuestas de opinión hasta las cuestionarios o entrevistas abiertas. En investigaciones cualitativas este método de recolección de datos no se basa en preguntas cerradas y estructuraras sino más bien en preguntas abiertas que permite profundizar la temática de la investigación manteniendo una conversación con el entrevistado aclarando los temas emergentes y relevantes para el estudio. (Denzin, N. y Lincon, Y.,2003; pg. 45)

Según Taylor y Bogdan la entrevista abierta es una entrevista en profundidad que se dirigen a la comprensión de las perspectivas del entrevistador hacia la vida y experiencia del entrevistado. El éxito que se proporcione en la entrevista depende del nivel de confianza que pueden llegar a tener el entrevistador y el entrevistado. El grado de las preguntas que se realicen y la calidad de las respuestas. Vargas recomienda que no se realicen preguntas íntimas y personales. (Bogdan, R. Taylor, S., 1994; pg. 224).

En esta investigación se tuvo un lineamiento de preguntas abiertas, sin embargo, las preguntas variaban dependiendo la persona a la que se le realizaba la entrevista. El modelo de preguntas puede observarse en el anexo 1

3.3.2. Muestra de las entrevistas realizadas

Este subcapítulo evidencia la muestra que se tiene para ejecutar las entrevistas y poder obtener resultados válidos. Se realizaron siete entrevistas a mujeres en posiciones estratégicas para poder tener un conocimiento de la realidad en diferentes ámbitos sociales.

Licenciada Isabel Mora:

Es gerente general de logista de Huawei en Ecuador y si bien no estudió una carrera a fin a su trabajo, se encuentra en el puesto de gerente de logística a nivel nacional hace dos años y comenta que el comité directivo se conforma por 10 personas de las cuales solo dos son mujeres.

Licenciada Alexandra Mosquera:

Es la directora ejecutiva de la Cámara Binacional de Comercio Ecuador-México, directora de comunicación del Comité Empresarial Ecuatoriano y directora de comunicación de la Cámara de Comercio e Integración Ecuatoriano – peruana función que lleva realizando varios años.

Licenciada Jéssica Andrade:

Ha sido por más de 10 años la asistente general del Comité Empresarial Ecuatoriano y la Cámara Binacional Ecuador- México, gremios encabezados por el Ing. Roberto Aspiazu.

Ingeniera Cristina Núñez:

Directora de Proyectos de Impaqto Cumbayá, ha trabajado como diseñadora en empresas de publicidad reconocidas en la ciudad de Quito y hace dos años trabaja en Impaqto, la primera empresa del país que incentiva a los agentes de cambio a convertir sus ideales en empresas estables y escalabres brindando asesoría y dando un espacio de coworking y siendo una incubadora de emprendimientos. Núñez hace realidad cada proyecto que la empresa tiene y busca la innovación en estos.

Mg. Cecilia Holguín:

Fue Directora de Desarrollo de Quito Turismo y quien actualmente es CEO y cofundadora de la empresa virtual Lila Working Moms, la cual es la primera plataforma virtual que busca promover modalidades de flexibilidad laboral en el Ecuador para brindar oportunidades a las mujeres madres de familia que no hayan podido reincorporarse al sistema laboral normal.

Dr. Amapola Naranjo:

Asambleísta por la provincia de Pichincha comenta que en sus 10 años de servicio a la comunidad se ha permitido estudiar una maestría en Estudios Culturales que le ha permitido entender el comportamiento de los individuos en materia de desigualdad de género y para Naranjo es cuestión de estereotipos que el rol de la mujer se vea solo como una figura materna.

Dra. Marcia Yasbek:

Presidente de la organización privada sin fines de lucro Mujeres por Ecuador, posee más de 20 años de trayectoria profesional como por ejemplo es co-fundadora del Buró Marketing y *Unique Hotel Managemente*; experta en marketing estratégico trabajo en algunas empresas como gerente como en Pronaca, Nestlé, etc. Ex vicepresidenta de la Cámara de Comercio de Quito sus estudios universitarios son en relaciones públicas, jurisprudencia y administración hotelera y turismo.

3.3.3. Resultados de las entrevistas realizadas

En este subcapítulo se da a conocer los resultados de las entrevistas efectuadas. Se realizaron 7 entrevistas a las mujeres destacadas en empresas ecuatorianas de sectores estratégicos. Cada una de las entrevistas se pueden observar a detalle en los anexos. Los resultados encontrados en las entrevistas realizadas son:

- 100% de las entrevistadas concuerdan en que la desigualdad de género tiene un factor cultural difícil de controlar ya que este se produce desde los hogares y las mismas madres e hijas son las que incentivan este machismo.
- Las siete entrevistadas convienen en que la debida educación es la principal forma de erradicar la desigualdad de género. Concuerdan en que erradicar la desigualdad de género tomará el paso de muchas generaciones, pero es

importante que los gobiernos implementen planes de acciones que incentiven desde los más pequeños al trato igualitario entre hombres y mujeres.

- 6 de las 7 entrevistadas se han sentido discriminadas o en desventaja por ser mujer en sus trabajos. Alegando que se dudaba de sus capacidades y de la forma de trabajar.
- Alexandra Mosquera es la única que no se ha sentido discriminada en su trabajo.
- 5 de las 7 entrevistadas alegan que han experimentado un entorno machista en el ámbito laboral con comentarios sobre sus vidas personales.
- Todas las entrevistadas han sentido alguna vez la necesidad de hacer más méritos que sus compañeros para poder ganar credibilidad.
- Mora y Núñez creen que las mujeres se destacan en medios como la comunicación por los parámetros de belleza con los que cumplen muchas de las presentadoras televisivas.
- Las siete entrevistadas comentan que es importante que el gobierno mantenga un plan para la igualdad de género que se moldee a la realidad de las mujeres en el ámbito laboral; con políticas que sancionen a las empresas que no cumplan con las políticas de género.

El siguiente cuadro ilustra las respuestas individuales:

Tabla 24 Resultados Individuales de las entrevistas realizadas

Entrevistada	Respuesta
Lic. Isabel Mora (Anexo 2)	• Ha experimentado desventajas por ser mujer en su trabajo. • Cree ser blanco fácil de despido por querer agrandar su familia. • Busca incentivar en su hija la igualdad de género, comenta que se ha le ha hecho difícil encontrar una guardería con valores equitativos para niñas y niños.

	• Huawei cuenta con directivos que fomentan el machismo. • Mora comenta que debe existir más control por parte del gobierno sobre la desigualdad salarial.
Lic. Alexandra Mosquera (Anexo 3)	• Comenta que el Comité Empresarial Ecuatoriano es aliado estratégico del Ministerio del Trabajo para la implementación del Sello de Género en el país, iniciativa de la ONU. • Mosquera cree que la desigualdad de género contempla aspectos culturales como el machismo o la falta de programas gubernamentales para la igualdad. • Mosquera comenta que jamás ha sentido discriminación en su circula laboral pero que ha visto la estructura de los gremios empresariales y la falta de mujeres al mando. • La entrevistada comenta que, en su opinión, tradiciones como reuniones fuera de los horarios de trabajo perjudican a las madres en el momento de trabajar.
Lic. Jéssica Andrade (Anexo 4)	• Ha sentido en algunas ocasiones discriminación por ser mujer en su ambiente laboral. • Muchas veces se ha salido de su horario de trabajo para cumplir con requisitos de su empleador. • Se le ha dificultado obtener sus vacaciones por ser indispensable para la empresa. • Cree que muchas veces su trabajo es menospreciado • En ocasiones reiteradas su opinión no ha tenido valor dentro de reunión de hombres.
Ing. Cristina Núñez (Anexo 5)	• Ha experimentado discriminación en sus anteriores trabajos por ser mujer. • Cree que las mujeres deben realizar más méritos para poder obtener un aumento o un ascenso.

	• Cree que la desigualdad debe ser erradicada desde la educación, aunque esta tome algunas generaciones ser cerrada completamente. • En reiteradas ocasiones ha tenido que realizar el doble del trabajo sin paga extra para ganar credibilidad.
Mg. Cecilia Holguín (Anexo 6)	• Crea Lila Moms por la falta de empresas que permitan la flexibilidad para trabajar y mantener el cuidado de los hijos. • Comenta que las empresas no se encuentran preparadas para lo que implica el teletrabajo. • Lila Moms cuenta con la certificación EFR que se basa en el equilibrio trabajo-vida privada. • Comenta que el gobierno no brinda ayuda total a emprendimientos como el suyo. • Para Holguín es indispensable que las empresas conozcan el beneficio del teletrabajo.
Dra. Amapola Naranjo (Anexo 7)	• Ha experimentado discriminación cuando quiso cursas sus estudios de jurisprudencia. • Sufrió de maltrato intrafamiliar. • Ha sentido poco respaldo de la Asamblea Nacional para poder llevar a cabo foros internacionales sobre igualdad de género. • Piensa que la única forma de erradicar la desigualdad de género es la educación, con mejores planes nacionales y programas para las empresas privadas.
Dra. Marcia Yasbek (Anexo 8)	• Cree que la desigualdad de género se fomenta porque se ha normalizado crear roles definidos para hombres y mujeres. • Mujeres por Ecuador busca el vínculo entre el sector público y el privado donde se den parámetros para la inserción de la mujer en el ámbito laboral • Para Yasbek el gobierno no ha creado políticas reales que

	brinden comodidad en la realización de la mujer. • Comenta que no existe una investigación a profundidad de las mujeres para la inserción en el ámbito social, económico y político.

Fuente: Andrade, Holguín, Naranjo, Núñez, Mora, Mosquera y Yasbek (2019)

Realizado por: Emilia Serrano (2019)

VI. ANÁLISIS

El objetivo general de esta disertación fue analizar las políticas públicas de igualdad de género en el contexto laboral entre los países nórdicos Finlandia, Islandia y Noruega con Ecuador. Para llevar a cabo este objetivo, se decidió hacer primero un análisis de la historia de los cuatro países que permita comparar las épocas y sobre todo la evolución y las diferencias de la lucha por la igualdad de género en estos países. Esto permite tener una mejor idea de la lucha social por los derechos para las mujeres, es importante mencionar que las asociaciones para mujeres en los países nórdicos, principalmente en Islandia data de 1886, Ecuador por su parte tiene una lucha primero por su independencia donde destacan mujeres como Manuela Cañizares, pero es Matilde Hidalgo la primera mujeres en ejercer el derecho al sufragio y estudia la universidad.

Al contexto histórico se vincula directa e indispensablemente el contexto cultural, para el análisis de este, se utiliza la teoría de las Dimensiones Culturales de Hofstede, estas se emplean ya que cada una de las dimensiones permiten tener una comprensión amplia del comportamiento social en materia de satisfacción y acción en relación con los problemas sociales y el accionar de los gobiernos. El análisis del

contexto cultural es importante en esta disertación ya que permite entender por qué las políticas públicas en este caso de igualdad de género han tenido un impacto positivo en los países nórdicos y así poder analizar el impacto que tendrían en el Ecuador.

Por otra parte, es importante mencionar que se decidió analizar los países nórdicos con el Ecuador, porque los primeros encabezan por sexta vez consecutiva el reporte de la Brecha de Género realizado anualmente por el Foro Económico Mundial que analiza a 149 países en cuatro dimensiones participación y oportunidad económica, logro educativo, salud y supervivencia y empoderamiento políticos. Los países nórdicos analizados tienen un promedio en estas cuatro dimensiones que los coloca en los primeros puestos; el reporte evalúa la carencia de cada país en los aspectos ya mencionados y busca que cada nación pueda tener en cuenta sus carencias y poder ver las acciones de los demás países y sus avances.

Los países nórdicos cuentan con políticas públicas puntuales y actas específicas para tratar la problemática de la desigualdad de género, para estos países es indispensable erradicar la desigualdad de género desde los primeros años de educación es así que, los gobiernos creen que la principal forma de combatir este problema social es con sistema educativo reformado que no límite a los infantes y les permita crecer con un ideal de igualdad de oportunidades y sobre todo de derechos y obligaciones tanto para hombres como para mujeres.

El primer capítulo de esta disertación cuenta con una investigación de los tres países nórdicos, que examina el contexto histórico, cultural y políticos de estos y permite evidenciar el trayecto de las acciones gubernamentales en materia de igualdad y

las estadísticas que se dan como resultado de las políticas públicas. Noruega, por una parte, es neutra en su constitución sobre los temas de género por lo que creó un Acta de Igualdad de Género para Hombres y Mujeres; en esta se estipula todas las acciones que el sector privado y el sector público deben acatar y también se estipula las acciones que se tomarán en caso de que no se lleguen a cumplir dichas acciones. Islandia, el número en el reporte del Foro Económico Mundial, en el 2018 fue el primer país a nivel mundial en implementar un sistema para la igualdad salarial que se vincula con programas estipulados en el acta del país que ampara los derechos de los hombres y mujeres. Este programa consta en la creación de un manual de igualdad de género que deberán presentar las empresas obligatoriamente que tengas más de 30 empleados para asegurar la igualdad.

Finlandia cuenta con un programa parecido al de Islandia donde el ministerio encargado requiere cada dos años un plan de igualdad de género por parte de las compañías que tengan más de 30 empleados, aparte un proyecto muy importante con el que cuenta el país es el premio a la igualdad de género, en el cual puede participar cualquier persona que cuente con un proyecto que incentive la igualdad de género, el ganador obtendrá un premio destinado para poner el marcha dicho proyecto y recibirá asesoría por parte del gobierno finlandés. El gobierno finlandés busca incentivar la igualdad de género a nivel mundial organizando este concurso y poder conocer como personas o grupos de personas luchan para que las mujeres y niñas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades.

Es importante el análisis de esta disertación desde la teoría del Feminismo Liberal, esta teoría se basa en la libertad como una autonomía personal donde los

individuos puedan elegir su estilo de vida y tengan una autonomía política. Para el Feminismo Liberal ciertos acuerdos sociales muchas veces no permiten la autonomía personal de las mujeres y los derechos hacia estas carecen de legitimidad ya que las mujeres están inadecuadamente representadas en los procesos democráticos. Para Susan Moller Okin, el sistema de género o el sistema patriarcal manejas las tradiciones y las instituciones heredades es por esto por lo que siendo la desigualdad de género un problema social, son los gobiernos los que deberían dar solución y garantizar y amparar las mismas oportunidades para las mujeres.

Para Martha Nussbaum (2012), el ciudadano debe ser un ser humano libre y digno con una autonomía personal que incluya la salud, la integridad personal, la afiliación y la participación política. Nussbaum expresa que los arreglos sociales deben ser criticados si estos no amparan y no permiten el ejercicio total y pleno de sus participantes independientemente de sus preferencias. Para esta autora es imprescindible sensibilidad a mujeres y hombres sobre la injusticia de no permitir a las mujeres tener las mismas funciones y sobre todo poder identificar estos constructos sociales injustos.

La teoría de la Administración Pública por su parte permite analizar el diseño de la estrategia utilizada por los gobiernos para crear los planes de igualdad de género. Como lo define André Roth (2003), esta teoría es indispensable debido al intervencionismo del Estado en muchos aspectos de la vida social de los ciudadanos independientemente del nivel de desarrollo que tenga el país, para este autor la es importante que la actividad política desarrollada por los gobiernos se distribuya en valores y recursos sociales y económicos por igual entre los grupos e individuos de una sociedad. Roth expone uno de los mejores ejemplos para la intervención del Estado en

la vida de la ciudadanía y es que para este autor la intervención de este es desde el día del nacimiento de una persona hasta el día de su funeral, mediante instituciones organizadas los gobiernos influyen en cada aspecto, tanto político, económico o social, de un país.

El conjunto de las teorías nos permite analizar los elementos fundamentales de un país para dar solución a una problemática social como es la desigualdad de género. teóricamente, como lo dice la teoría de la Administración Pública y como también lo dice la teoría del Feminismo Liberal, son los gobiernos los que deben dar legitimidad a la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres. Es así que, es muy importante analizar el contexto cultura, ya que, sin este, no se podría ilustrar la realidad de los países, se vincula con las otras teorías ya que permite ver que si bien en la teoría la administración pública resuelve los problemas de la sociedad existen factores como la corrupción y en este caso en específico el machismo y las características de la sociedad que no permiten que se lleven correctamente y en su totalidad los planes para la igualdad de género. Con esto, es evidente el funcionamiento de las políticas públicas en los países nórdicos y el Ecuador.

Los países nórdicos cuentan con actas y leyes específicos para el amparo de la igualdad donde se estipula con claridad los derechos y también las obligaciones de las personas, pero también se incluye las sanciones al no acatarse correctamente las políticas de igualdad de género. Islandia inclusive cuenta con un tribunal específico para tratar temas de desigualdad. El Ecuador por su parte cuenta con un plan nacional que deriva a leyes más generales, el país busca incentivar la igualdad de género con políticas de inclusión desde las personas que el sector agrícola hasta las personas que trabajan en

el sector empresarial, pero carece de políticas que especifiquen las sanciones al no cumplirse las políticas de igualdad.

VII. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones que sostienen el cumplimiento de la hipótesis establecida:

- Los gobiernos de los países nórdicos y del Ecuador han creado, desde la teoría de Administración Pública, bases jurídicas para brindar soporte y solución a la problemática social de la desigualdad de género; los gobiernos buscan armonizar la convivencia social de los individuos garantizando la igualdad de derechos y oportunidades.

- En el contexto ecuatoriano, según datos del INEC hasta marzo del 2019, 92 de cada 100 puestos de trabajo son generados por el sector privado, sin embargo, no existe un trabajo conjunto entre el sector privado y el gobierno que permita crear un vínculo que facilite por un lado datos reales sobre la implementación de los programas que contiene el plan nacional de igualdad de género.

- Según datos del INEC hasta marzo del 2019, solo el 28,9% del género femenino que se encuentra dentro de la PEA, se encuentra dentro de la categoría de empleo adecuado y para el género masculino esta estadística asciende al 43,8%.

- En general el 47,7% de la población dentro de la PEA laboral en el sector informal del país, el gobierno en su plan nacional busca que el sector informal se agrupe para que se convierta en una fuerza laboral.

- El plan nacional del Ecuador para la igualdad de género contiene objetivos muy distantes y difíciles de medir que no se encuentran vinculados entre ellos y no permiten conseguir datos reales sobre los avances en materia de igualdad; por otra parte, los programas contenidos en este no involucran al sector privado y se centran solo en ciertos sectores mientras que descuidan a otros, no habla de la propiedad intelectual.

- Los países nórdicos han podido implementar con mayor éxito las políticas de género principalmente porque tienen en promedio el 30% de la población del Ecuador, por lo que es más fácil para los gobiernos primero implementar las políticas públicas de igualdad de género y segundo realizar el control de la implementación de estas también ya que cuentan con ministerios designados solo para estos temas.

VII. RECOMENDACIONES

En esta disertación, las recomendación propuestas tienen como objetivo buscar de alguna manera mejorar las acciones del gobierno principalmente ecuatoriano con un cambio en el planteamiento de su plan nacional para la igualdad de género; la administración pública debe incorporar una perspectiva de igualdad de género con un aspecto de control en el cumplimiento de las políticas públicas ya establecidas; es importante también tener en cuenta la influencia que debe tener la administración pública de los gobiernos en la necesidad de cambios de la sociedad y la aceptación de este tema.

- La estrategia planteada en las políticas públicas del Ecuador debe tener programas que busquen la reducción de daños; si bien el país ha implementado un plan nacional para la igualdad de género, este debe vincular cada uno de sus objetivos para tener logros más reales. El lenguaje inclusivo es una política pública que no resuelve del todo la desigualdad que sufren las mujeres.

- El gobierno ecuatoriano debería incentivar más programas que vinculen al sector privado en materia de igualdad de género. Al ser el sector privado el mayor fomentador de empleo es en este sector en donde se debería concentrar los

programas de igualdad de género, con un examen de las empresas, su trato a los empleados; se podría implementar un programa como el de los países nórdicos donde cada empresa con más de 30 empleados presenta bianualmente un plan de igualdad de género.

- el gobierno ecuatoriano debería hacer un análisis minucioso de las condiciones de trabajo de los individuos dentro de la PEA, ya que solo el 28,9% de las mujeres cuentan con un empleo adecuado; el gobierno debería controlar el estado en el que labora el género femenino ver si existe el sueldo adecuado, los permisos obligatorios, si se cumple con los horarios laborales establecidos y si el ambiente laboral es positivo.

- En materia del trabajo informal, el gobierno nacional debería brindar capacitaciones para que las personas se informen y puedan seguir con sus negocios y puedan mantener a sus familias. El gobierno ecuatoriano podría brindar más facilidad de préstamos al sector con un apoyo de programas de capacitación.

- El Ecuador carece de leyes que sancionen la desigualdad de género, en comparación con los países nórdicos el país cuenta con 70% más población que estos países por lo que el análisis de las empresas necesitaría ser realizado bajo un consorcio privado que se encargue de levantar toda la información sobre la implementación de las políticas públicas de igualdad de género.

XI. LISTA DE REFERENCIAS

Libros Físicos

Denzin, N. y Lincon, Y. (2003*) The landscape of qualitative research: theories and issues*. Thousand Oaks, Calif.: Sage, 2003.

Libros Electrónicos

Bogdan, R. Taylor, S. (1994). *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*. Recuperado de:

https://iessb.files.wordpress.com/2015/07/05_taylor_mc3a9todos.pdf

Danuta A. (2016). *Gender Equality Policies and their Outcomes in Norway*. Recuperado de:

file:///C:/Users/Indira/Downloads/ZP-2016-4-10-gender-tomczak%20(6).pdf

Jaggar, A. (2012). *Feminist Politics and Humn Nature Analysis*. Recuperado de: https://www.enotes.com/topics/feminist-politics-human-nature

Nussbaum, M. (2014). Women and Human Develop. Recuperado de :

https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=9R69I--rpzUC&oi=fnd&pg=PA1&dq=women+and+human+develop+nussbaum&ots=DkiaMF5dT7&sig=sl5omUVv4Wc5zRu0yq7DnoOy4QQ#v=onepage&q=women%20and%20human%20develop%20nussbaum&f=false

Roth A. (2003). *Introducción para el análisis de las Políticas Públicas*. Recuperado de:

(05)_Introduccion_para_el_analisis_de_las_pol%C3%ADticas_publicas_(Andre-Noel_Roth_Deubel).pdf

Publicaciones de Difusión

Brother, M. (2015*). Gender Equality in Norway: Progressive Policies And Major Challenges.* Recuperado de:

https://www.huffingtonpost.ca/mona-elisabeth-brother/gender-equality-norway_b_6809300.html

Christina Institute of the University of Helsinki (2007). *Equality, Time and the Possibility of Politics*. Recuperado de:

http://www.helsinki.fi/sukupuolentutkimus/aanioikeus/en/articles/equality.htm

Corporate Finance Institute (S/F). *What is the Hofstede's Cultural Dimensions Theory?*. Recuperado de:

https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/other/hofstedes-cultural-dimensions-theory/

Donner, W. (2017). *John Stuart Mill's Liberal Feminism**. Recuperado de:

https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00990081?LI=true

Goetschel, A. (2006). *Orígenes del Feminismo en Ecuador*. Recuperado de:

http://www.flacso.org.ec/docs/i28arguello.pdf

Le Centre pour la Communication Scientifique Directe (2015). *Gender Identities and Nation-Building in Norway: Men and Women at the University of Christiania (1813-1894)*. Recuperado de:

https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00530786/document

Servicio Cultural para Todos Finlandia (2019). *Finland 100*. Recuperado de:

http://www.kulttuuriakaikille.fi/about_us_projects_finland_100in_rainbow_colors

Universidad Andina Simón Bolívar (2012*). La Defensoría del Pueblo de Ecuador y sus funciones de supervigilancia del debido proceso en el nuevo Marco Constitucional*. Recuperado de:

http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3900/1/T1404-MDE-Figueroa-La%20Defensoria.pdf

World Economic Forum (2018). *The Gender Gap Report*. Recuperado de:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

Revistas Y Journals

France 24 (2018). *10 years ago, Iceland's massive financial crisis erupted*. Recuperado de:

https://www.france24.com/en/20180909-10-years-ago-icelands-massive-financial-crisis-erupted

Islandsstofa (2018). *The Official Gateway to Iceland*. Recuperado de:

https://www.iceland.is/

Norwegian Business School (2017). *Empowering Gender Equality*. Recuperado de:

https://www.bi.edu/content/winter-is-coming/empowering-gender-equality/

This is Finland (S/F). *Finland's Parliament: Pioneer of Gender Equality*. Recuperado de:

https://finland.fi/life-society/finlands-parliament-pioneer-of-gender-equality/

Passport to Trade (S/F). *Finnish Business Culture.* Recuperado de:

https://businessculture.org/northern-europe/finland/

Passport to Trade (S/F). *Work life balance Iceland*. Recuperado de:

https://businessculture.org/northern-europe/iceland/work-life-balance/

RevistaVive (S/F). *Mujeres que marcaron la historia del Ecuador*. Recuperado de:

https://revistavive.com/mujeres-marcaron-la-historia-ecuador/

Sitios Web

Academia (2014). *Contribution of Max Weber and modern Public Administration*. Recuperado de:

https://www.academia.edu/37716624/Contribution_of_Max_Weber_and_modern_Public_Administration

Alpingi (2017). *Leyes sobre igualdad de condiciones e igualdad de derechos para mujeres y hombres*. recuperado de:

https://www.althingi.is/lagas/nuna/2008010.html

Andy Molinsky (S/F). *Culture Code*. Recuperado de:

http://www.andymolinsky.com/

Asamblea Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado de:

https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf

Asociación De Mujeres Finlandesas (2014). *Historia de Finlandia*. Recuperado de:

https://www.naistahto.net/?page_id=71

Average Salary Surbey (2018). *Finland*. Recuperado de:

https://www.averagesalarysurvey.com/finland

CEPAL (2017). *Aportes para Políticas Urbanas de Igualdad*. Recuperado de:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42424/1/S1700617_es.pdf

CEPAL (2018*). La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género: sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe*. Recuperado de:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41016/7/S1700105A_es.pdf

Defensoría del Pueblo (2016). *Política Institucional de Igualdad de Género.* recuperado de:

file:///C:/Users/Indira/Downloads/POLITICA-DE-IGUALDAD-DE-GENERO%20(1).pdf

Edunation (2017*). Live and Study in Finland*. Recuperado de:

http://www.edunation.co/studyinfinland/

Ecuador Business Etiquette & Culture (2015). *Ecuador Introduction*. Recuperado de:

https://www.cyborlink.com/besite/ecuador.htm

Centre for Gender Equality Information (2017). *Gender Equality Policy*. Recuperado de:

https://thl.fi/en/web/gender-equality/promoting-gender-equality/gender-equality-policy

Center for Gender Equality Iceland (2017). *Gender Equality Iceland*. Recuperado de:

https://www.jafnretti.is/static/files/utgefid_efni_af_gomlu_sidu/gender_equality_in_iceland_2017.pdf

CESLA (2019). *Ecuador*. Recuperado de:

https://www.cesla.com/estadisticas-economia-ecuador.php

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2015). *El Consejo Nacional para la Igualdad de Género y su articulación en el territorio.* Recuperado de:

http://repositorio.iaen.edu.ec/bitstream/24000/4478/1/El%20Consejo%20Nacional%20para%20la%20Igualdad%20de%20G%C3%A9nero%20y%20su%20articulaci%C3%B3n%20en%20el%20territorio.pdf

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017). *Agenda Nacional para las Mujeres y las personas LGBTI 2017-2021*. Recuperado de:

https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/11/Agenda_ANI.pdf

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2018). *Reseña Histórica*. Recuperado de:

https://www.igualdadgenero.gob.ec/resena-historica/

Culture Matter (2018). *Nordic Culture.* Recuperado de:

https://culturematters.com/nordic-culture-scandinavian-culture-and-swedish-culture/

Deloitte (2018). *Mujeres Ejecutivas 2018.* Recuperado de:

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/Mujeres%202018%20-%20Marzo.pdf

Derecho Ecuador (2010). *La Participación Política De Las Mujeres Es Un Derecho Irrenunciable*. Recuperado de:

https://www.derechoecuador.com/la-participacioacuten-poliacutetica-de-las-mujeres-es-un-derecho-irrenunciable

European Commission (2019). *Gender Equality*. Recuperado de:

https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender

Export.gov (2019). Iceland - *Business Customs.* Recuperado de:

https://www.export.gov/article?id=Iceland-Business-Customs

European Union (2018). *Norway and the EU.* Recuperado de:

https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/1631/norway-and-eu_en

Félagsmálaráðuneytið, Heilbrigðisráðuneytið (2017). *OECD Rountable on Better Governance for Gender Equality*. Recuperado de:

https://www.stjornarradid.is/gogn/raeda/2017/05/17/OECD-Rountable-on-Better-Governance-for-Gender-Equality/

Fjford Travel Norway (2018). *General Information about Norway.* Recuperado de:

https://www.fjordtravel.no/general-information-norway/

Finland Banks (2018). *Finnish Economy.* Recuperado de:

https://www.suomenpankki.fi/en/media-and-publications/releases/2018/Finnish-economy-booming/

Fircroft (2017). *Working Culture in Norway.* Recuperado de:

https://www.fircroft.com/blogs/working-culture-in-norway--43022915254

Focus Economics (2018). F*inland Economic Outlook*. Recuperado de:

https://www.focus-economics.com/countries/finland

Foro Económico Mundial (2018). *Desigualdad de Género.* recuperado de:

https://toplink.weforum.org/knowledge/insight/a1Gb00000015Hi2EAE/explore/dimension/a1Gb0000001hYlIEAU/summary

ForosEcuador (2019). *17 mujeres Importantes en la Historia del Ecuador*. Recuperado de:

http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/educaci%C3%B3n-y-ciencia/190991-17-mujeres-importantes-en-la-historia-del-ecuador-artistas-l%C3%ADderes-pintoras

Género y Economía (2009). *Entre el Techo de Cristal y el Suelo Pegajoso*. Recuperado de:

https://generoyeconomia.wordpress.com/2009/04/30/entre-el-techo-de-cristal-y-el-suelo-pegajoso/

Government.no (2007). *The Act relating to Gender Equality*. Recuperado de:

https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/

Government.no (2019). *Women's rights and gender equality*. Recuperado de:

https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/

Global Health Norway (S/F). *New network on 'Women in Global Health*. Recuperado de:

http://globalhealth.no/articles/launch-of-women-in-global-health-norway

Guide to Iceland (2017). *Gender Equality in Iceland.* Recuperado de:

https://guidetoiceland.is/history-culture/gender-equality-in-iceland

GradeSaver. (2014). *The Subjection of Women Background.* Recuperado de:

https://www.gradesaver.com/the-subjection-of-women

Guía de Estudio de Gestión (2013). *Teoría Burocrática de la Administración Publica*. Recuperado de:

https://www.managementstudyguide.com/bureaucratic-theory-of-public-administration.htm

Helliwell John, Layard R. y Sachs J. (2018). *World Happiness Report*. Recuperado de:

https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR_web.pdf

Heritage Foundation (2019). *Ecuador*. Recuperado de:

https://www.heritage.org/index/country/ecuador

Heritage Foundation (2019). *Finland.* Recuperado de:

https://www.heritage.org/index/country/finland

Heritage Foundation (2019). *Index of Economic Freedom*. Recuperado de:

https://www.heritage.org/index/

Heritage Foundation (2019). *Iceland.* Recuperado de:

https://www.heritage.org/index/country/iceland

Heritage Foundation (2019). *Norway.* Recuperado de:

https://www.heritage.org/index/country/norway

Hofstede Insights (S/F). *Finland.* Recuperado de:

https://www.hofstede-insights.com/country/finland/

Hofstede Insights (S/F). *Iceland.* Recuperado de:

https://www.hofstede-insights.com/country/iceland/

Hofstede Insight (S/F). *Ecuador*. Recuperado de:

https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/ecuador/

Hofstede (S/F). *Norway*. Recuperado de:

https://www.hofstede-insights.com/country/norway/

Iceland Law (2018). *Living and working in Iceland.* Recuperado de:

https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/zivotni_a_pracovni_podminky_statu_eu/island_-_law.pdf

Iceland Review (2018). *Iceland Thirteenth Least Corrupt Nation*. Recuperado de:

https://www.icelandreview.com/news/iceland-thirteenth-least-corrupt-nation/

Index Mundi (2018). *Iceland Profile.* Recuperado de:

https://www.indexmundi.com/iceland/economy_profile.html

InfoFinland.fi (S/F). *Family Leave.* Recuperado de:

https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/work-and-enterprise/employee-s-rights-and-obligations/family-leave

InfoFinish.fi (S/F). *Igualdad en Finlandia*. Recuperado de:

https://www.infofinland.fi/fi/tietoa-suomesta/suomalainen-yhteiskunta/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus

InfoFinish.fi (2017). *Information about Finland.* Recuperado de:

https://www.infofinland.fi/en/information-about-finland/basic-information-about-finland/cultures-and-religions-in-finland/finnish-customs

Innovation Norway (2018). *Business Culture*. Recuperado de:

https://www.innovasjonnorge.no/en/start-page/invest-in-norway/doing-business-in-norway1/business-culture/

International Gender Equality Prize (S/F). *The Prize*. Recuperado de:

https://genderequalityprize.fi/en/the-prize

International Labour Organization (2019). *Global Wage Report 2018/19*. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

International Monetary Fund (2019). *Gap at a Glance*. Recuperado de:

https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2019/03/global-gender-gap-report-infographic-wef-picture.htm

IslandssTofa (2018). *Gender Equality in Iceland*. Recuperado de:

https://www.iceland.is/press/press--media-kit/gender-equality-in-iceland/

Inspired by Iceland (2017). *About Iceland.* Recuperado de:

https://www.inspiredbyiceland.com/about-iceland

Jafnréttisstofa (2018). *El papel de la Oficina de Igualdad de Género*. recuperado de:

https://www.jafnretti.is/is/um-jafnrettisstofu

Kiginfo (2016). *"Gender differences in leadership are a myth"*. Recuperado de:

http://kifinfo.no/en/2016/05/gender-differences-leadership-are-myth

Kilden (2017). *The history of Norwegian equality*. Recuperado de:

http://kjonnsforskning.no/en/2015/09/history-norwegian-equality

Legatum Institute (2018). *The Legatum Prosperity Index 2018.* Recuperado de:

https://www.prosperity.com/rankings

Norges forskningsråd (2017*). Programme on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE*). Recuperado de:

file:///C:/Users/Indira/Downloads/BALANSEProgramplaneng23.08.2018,0.pdf

Norway in Geneva (2017). *Women's Rights and Gender Equality in Norway*. Recuperado de:

https://www.norway.no/en/missions/wto-un/our-priorities/human-rights/equality-and-womens-rights-in-norway/

Minister of Social Affairs and Health.(S/F). *Finland is a Gender Equality Pioneer*. Recuperado de:

https://stm.fi/en/finland-is-a-gender-equality-pioneer

Ministry of Foreign Affairs (2018). *Iceland's National Action Plan on Women, Peace and Security.* Recuperado de:

https://www.government.is/library/01-Ministries/Ministry-for-Foreign-Affairs/PDF-skjol/Icelands-National-Action-Plan-on-Women-Peace-and-Security-2018.pdf

Ministry of Social Affairs and Health (2018). *Gender Equality Policies in Finland*. Recuperado de:

https://www.mpsv.cz/files/clanky/16168/Gender_equality_policies__FIN.pdf

Ministry of Social Affairs and Health (2018). *Government Action Plan for Gender Equality 2016–2019.* Recuperado de:

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf

Ministerio Coordinador de Patrimonio (2017). *Nacionalidades y Pueblos Indígenas, y políticas interculturales en Ecuador.* Recuperado de:

https://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte1.pdf

Ministerio del Trabajo (2016). *Ley Orgánica Integral Para La Prevención Y Erradicación De La Violencia De Género Contra Las Mujeres*. recuperado de:

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf

Ministerio del Trabajo (2019). *Acuerdo Ministerial*. Recuperado de:

http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/Acuerdo-Interministerial-003-Lactarios-OFICIAL-1.pdf

Ministerio del Trabajo (2019). *Ecuador implementa Sello para la Igualdad de Género para empresas públicas y privadas*. Recuperado de:

http://www.trabajo.gob.ec/ecuador-implementa-sello-para-la-igualdad-de-genero-para-empresas-publicas-y-privadas/

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2018). *Política Para la Igualdad De Género.* Recuperado de:

https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/politica_para_la_igualdad_de_genero_2018.pdf

National Nordic Museum (S/F). *History, Myths and Saga.* Recuperado de:

https://nordicmuseum.org/story/history-myths-sagas

NAV (2019). *Análisis de estadísticas de Noruega*. Recuperado de:

file:///C:/Users/Indira/Downloads/Arbeidsmarkedet%20naa%20-%20april%2019.pdf

Nordea (2018). *Norway: Economic and Political Overview*. Recuperado de:

https://www.nordeatrade.com/no/explore-new-market/norway/economical-context

Nordic Co-operation (2018). *Gender Equality*. Recuperado de:

https://www.norden.org/en/gender-equality

OECD (2019). *Gender wage gap.* Recuperado de:

https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

Ombudsman for Equality (2017). *Gender Equality.* Recuperado de:

https://www.tasa-arvo.fi/web/en/

ONU Mujeres (2015). *Ecuador.* Recuperado de:

https://lac.unwomen.org/es/donde-estamos/ecuador

Organisation for Economic Co-operation and Development (2018). *Finland*. Recuperado de:

https://data.oecd.org/finland.htm

PayScale (2019). *The State Of The Gender Pay Gap 2019.* Recuperado de:

https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap

Refworld (2018). *Finland: Act on Equality between Women and Men.* Recuperado de:

https://www.refworld.org/docid/3ae6b51c0.html

Reykjavik (2016). *Icelandic Culture: Punctuality and planning skills*. Recuperado de:

https://iheartreykjavik.net/2013/09/icelandic-culture-punctuality-and-planning-skills/

Scandinavia Standard (S/F). *What is Janteloven?* Recuperado de:

http://www.scandinaviastandard.com/what-is-janteloven-the-law-of-jante/

SBS (2018). *What can Iceland teach us about gender equality*?. Recuperado de:

https://www.sbs.com.au/topics/life/culture/article/2018/11/27/what-can-iceland-teach-us-about-gender-equality

Stanford Encyclopedia of Philosophy (2017). *Liberal Feminism*. Recuperado de:

https://plato.stanford.edu/entries/feminism-liberal/

Secretaría Técnica Planifica Ecuador (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017 – 2021 Toda una Vida*. Recuperado de:

https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida/

The Global Economy (2018). *Finland: Female labor force participation.* Recuperado de :

https://www.theglobaleconomy.com/Finland/Female_labor_force_participation/

The World Bank (2018). *Proportion of seats held by women in national parliaments (%).* Recuperado de:

https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS

ThoughtCo. (2015). *Liberal Feminism.* Recuperado de:

https://www.thoughtco.com/liberal-feminism-3529177

United Nations (S/F). *Gender Equality.* Recuperado de:

https://www.un.org/en/sections/issues-depth/gender-equality/

UN Women (2017). *Women's leadership and political participation*. Recuperado de:

https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation

World Atlas (2018). *What Type Of Government Does Finland Have*?. Recuperado de:

https://www.worldatlas.com/articles/what-type-of-government-does-finland-have.html

World Economic Forum (S/F). *This chart shows the reality behind the gender pay gap*. Recuperado de:

https://www.weforum.org/agenda/2018/08/chart-of-the-week-equal-pay-remains-a-global-issue

Base De Datos

Comisión Europea (2019*). Datos Estadísticos De Noruega*. recuperado de:

https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2600&countryId=NO&acro=lmi&lang=en&regionId=NO0&nuts2Code=%20&nuts3Code=&regionName=National%20Level

INEC (2017). *Encuesta a Empresas 2017*. Recuperado de:

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2017/2017_ENESEM_Boletin_Tecnico.pdf

INEC (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Recuperado de:

http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf

INEC (2018). *Atlas de Género.* Recuperado de:

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Atlas_de_Genero_Final.pdf

INEC (2018). Mujeres y Hombres en Cifras III. Recuperado de:

http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_III.pdf

INEC (2019). *Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo y Subempleo.* Recuperado de:

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Junio/201906_Mercado_Laboral_final.pdf

INEC (2019). Cuentas Satélites del Trabajo No Remunerado de los Hogares 2007-2015. Recuperado de:

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Cuentas_Satelite/Cuentas_Satelite_Trab_no_Remun_2007_2015/3_Boletin_Tecnico_CSTNRH.pdf

Statistics Finland (2018). *Gender Equality*. Recuperado de: http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index_en.html

StatisticsFinland (2018). Gender Equality in Finland. Recuperado de:

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_gef_201800_2018_19723_net.pdf

StatisticsFinland (2018). *Gender Equality.* Recuperado de:

http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/index_en.html

Statistics Iceland (2018). *Iceland Workforce*. Recuperado de:

https://statice.is/publications/news-archive/labour-market/labour-force-survey-in-july-2018/

Statistics Norway (2018). *Women and men in Norway*. Recuperado de:

https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/347081?_ts=1632b8bcba0

X. ANEXOS

ANEXO 1

1. Podrías explicar brevemente tu desempeño en la empresa

2. Existen políticas de género dentro de la organización

Cómo estas funcionan/ se cumplen?

¿existen Capacitaciones?

3. Como la empresa crea un ambiente de igualdad entre sus empleados/ permisos parentales/ flexibilidad

4. Te han preguntado sobre tu vida persona/ planes a futuro

5. ¿La empresa implementa algunas políticas de género del gobierno? ¿Crees que existe algún control por parte del gobierno sobre los temas de género en las empresas?

6. Has sentido algún tipo de discriminación por ser mujer/ crees que las mujeres tienen desventajas en el ámbito laboral

7. Según tu criterio de qué depende que las mujeres desarrollen su carrera profesional.

8. En tu opinión crees que existe una brecha salarial en las empresas

9. ¿Crees que debería haber una coalición entre el gobierno y las empresas privadas para incentivar e igualar la igualdad de género?

10. A qué crees que se debe la desigualdad de género.

ANEXO 2

Isabella Mora – Gerente de Logista Huawei

Isabella Moya administra la logística de repuesto a nivel nacional de Huawei en Ecuador. Para Moya, quien se desenvuelve en este puesto en Huawei hace más de cinco años, es difícil explicar el ambiente en el que se desempeña como mujer y administradora de los repuestos de la empresa.

¿existe algún tipo de capacitación sobre igualdad de género por parte de la empresa?

Cuenta que no existe ningún tipo de capacitación por parte de la empresa sobre la igualdad de género, no existe un consejo representativo que exija la igualdad de género de derechos y oportunidades para las mujeres. Así mismo agrega que, las normativas de la empresa son muy rigurosas al momento de obtener permisos y justificar la inasistencia laboral.

¿Cómo es el ambiente laboral?

El ambiente laboral es positivo comenta, agrega que las personas que ascienden en la empresa no son las adecuadas para los puestos que llegan a ocupar, Moya aclara que esto se debe principalmente por la falta de profesionales preparados para el cargo que estaba disponible; cuenta también que esto se debe a la cultura y valores que mantiene la empresa, al ser una empresa china, esta busca minimizar al máximo los gastos, sobre todo en personal así que muchos empleados llegan hacer el trabajo que deberían hacer dos o más personas.

¿Cuántas mujeres se encuentran laborando dentro de la empresa?

De las 150 personas que trabajan en su área solo 15 empleados son mujeres; Moya añade que la desigualdad de género es evidente por parte de los directivos chinos quienes comentan en ocasiones reiteradas que las mujeres no son buenas para desenvolverse en campo y que mejor se queden detrás de un escritorio o siempre preguntan qué hacen las mujeres trabajando o cuando piensas quedarse embarazadas.

¿cómo conllevas los comentarios machistas que hacen la directiva?

Isabel dice que la única forma de seguir con su trabajo es imponerse y no dejarse humillar con este tipo de comentarios. Alega que muchas veces las mismas mujeres son las que en parte fomentan el machismo ya que aceptan comentarios o ceden ante cosas solo para que no se genere una polémica.

¿existe la flexibilidad de permisos en la empresa?

Un gran ejemplo que cita Moya es cuando su hija se enfermó y tuvo que pedir permiso para ausentarse, permiso que le fue negado por no tener el certificado correspondiente y porque para recursos humanos la niña también podía ser atendida por su padre; a lo que Moya tuvo que amenazar con acercarse al Ministerio de Trabajo y poner una queja para poder conseguir el permiso.

¿Suelen preguntarte con frecuencia sobre tu vida personal, si piensas tener otro hijo?

Isabel Moya piensa que es indispensable mantener en secreto su vida personal en el ámbito laboral ya que con una hija y planes de tener otro hijo es blanco fácil de despido. Sobre todo, porque los directivos piensan que las mujeres embarazadas son más gastos que beneficios para la empresa.

¿Existe algún tipo de evaluación por parte del gobierno, del Ministerio del Trabajo?

La interacción del gobierno en el sector privado según su experiencia es nula; el Ministerio cumple con la normativa de realizar controles básicos de si existen las salidas de emergencia, los baños para discapacitados, etc. Más nunca se ponen a investigar

temas como la existencia de la igualdad salarias, flexibilidad, respecto de horarios, etc. Existen visitas periódicas por parte del IEES para asegurarse que todos los empleados se encuentren asegurados y nada más.

¿Se ha sentido alguna vez discriminada o en desventaja por ser mujer?

Isabella Moya comenta que si se ha sentido discriminada y que ha sentido la brecha salarias; su antecesor ganaba más que ella. Los salarios se incrementan una vez al año según la contemplación de los jefes, quienes por lo general incrementa el salario de los hombres por su buen desempeño. La empresa siente que ella debe dedicarse 24/7 al trabajo o que pueden llamarla fuera del horario laboral para no tener que pagarle horas extras.

¿Cree que para las mujeres es más difícil ascender en sus trabajos o que deben hacer más méritos para ser tomadas en cuenta?

Siente que para una mujer es mucho más complicado ocupar un cargo directivo; sus encargados no están acostumbrados a ver a una mujer al mando, no permiten que las mujeres desarrollen proyectos o inclusive no se sienten a gusto recibiendo órdenes. Isabella comenta que antes de trabajar en Huawei laboraba en el sector público donde si bien las políticas de igualdad de género no eran evidentes, el machismo era menos pronunciado por el hecho de que existía un temor a ser denunciado.

¿Cómo logra mantenerse dentro de este ambiente laboral?

Moya dice que siempre realiza comentarios para defenderse de las criticas machistas de su oficina lo que le ha permito ganarse respecto por parte de los que conforma la empresa y de sus compañeros quienes saben que con ella personalmente no se pueden meter; todo el mundo se queda callado y agacha la cabeza cuando sus jefes gritan.

¿Qué opina de la cultura laboral de Huawei?

Trabajar con chinos no es para todo el mundo dice Moya ya que se debe tener un carácter fuerte para soportar su carácter.

¿cómo se podría dar solución a la desigualdad de género?

La solución a este problema para Isabella es el control por parte del gobierno, no uno básico donde no se tome en cuenta la opinión del empleado sino uno que imponga sanciones y tenga pruebas. También añade que la única forma de incentivar la igualdad de género en su opinión es desde la educación de los más pequeños que va desde la casa, pero también se fomenta en los centros educativos donde pasan la mayoría de tiempo. Así es como, Isabella ha enseñado a su hija que puede jugar con carros y motos y que las tacitas y las ollitas también pueden ser para los hombres.

ANEXO 3

Alexandra Mosquera hace dos años ejerció como secretaria ejecutiva de la asociación Mujeres por Ecuador y empieza la entrevista comentando su vínculo con la temática sobre la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral desde hace más de cinco años. Mosquera es directora de comunicación del Comité Empresarial y también es directora ejecutiva de la Cámara Binacional Ecuador- México y de la Cámara de Integración Ecuatoriano- Peruana.

¿Cómo el Comité Empresarial Ecuatoriano se ha vinculado con la disminución de la desigualdad de género en el país?

Recalca que el Comité Empresarial Ecuatoriano es la institución que más gremios abarca del ámbito productivo a nivel nacional y fue nombrado aliado estratégico del Ministerio del Trabajo para coordinar la creación del sello de equidad de género en el país. El objetivo es promover que las empresas busquen obtener este sello que es una

iniciativa de las Naciones Unidas para conseguir el desarrollo hacia la igualdad de género.

¿Cuál es el trabajo del Comité Empresarial Ecuatoriano en este tema?

El Comité por su parte promoverá la iniciativa entre los gremios asociados para la implementación de este sello; el PNUD ya invitó a un representante del Comité para ser capacitado sobre el sello de equidad de género y poder conocer la evaluación de la implementación del sello en 13 países y ver cómo ha funcionado en los demás países donde participó Alexandra Mosquera.

¿Cuáles son los factores que permiten la brecha salarial entre hombres y mujeres?

Mosquera comenta que para ella este problema es una herencia cultural que tuvo impacto mundial y que con el tiempo se ha ido cerrando en unos países más que en otros por temas políticos y culturales según el grado de desarrollo de cada país. Mosquera comenta los datos estadísticos que ha revisado. Según la ONU se estima que en de 200 años esta brecha será cerrada en su totalidad.

¿Cómo se podría disminuir la brecha de género?

Para Mosquera, la forma en la que la brecha podría romperse es mediante la difusión de información sobre los beneficios de la inserción de la mujer, sobre todo en el ámbito económico mediante foros y capacitaciones. La participación de las mujeres en las empresas es un buen negocio según Mosquera ya que las capacidades de estas ayudarían a reducir recursos por un lado y a generar recursos por otro.

¿Qué actividades podrían incentivar la igualdad de género?

Impulsar actividades como la del sello de equidad es otra forma de acabar con la desigualdad ya que se pone en práctica las políticas de igualdad y hace que los demás tomen el ejemplo de empresas que cumplen con estos programas.

¿Cuál ha sido el papel de la mujer en esta problemática?

Mosquera comenta que muchas mujeres se han segregado a ellas mismas de la participación por el rol de madres, de cuidado que desempeñan las mujeres; con muchas causas como el miedo a perder a la familia o inclusive el miedo a las críticas que esto puede generar. Las mujeres deben según Mosquera prepararse emocionalmente para poder cumplir con los desafíos que el ámbito laboral tiene para ellas.

¿Cuáles son los elementos que permiten que la desigualdad de género exista?

Alexandra Mosquera menciona el techo de cristal como un elemento fundamental en la imposibilidad de las mujeres para crecer en sus carreras profesionales que abarcan un sinnúmero de factores uno muy importante es el cuidado del hogar, de los hijos, pero también de los padres, hermanos, tíos, cuidado que no se comparte con los hombres y que les cuesta los puestos de trabajo. Otro elemento es la organización y la estructura de las empresas el ejemplo que cita Mosquera es el horario en el que se realizan las reuniones a nivel de directorio, muchas veces estas son en la tarde cuando las mujeres deben volver a sus hogares y no pueden participar en dichas reuniones.

¿Se ha sentido discriminada o en desventaja por ser mujer?

No se ha sentido discriminada por ser mujer, lo que ha palpado en su trabajo es la poca presencia de las mujeres en los gremios. Cuenta que cuando empezó a trabajar en el Comité en el 2008 había 30 gremios asociados donde solo tres mujeres pertenecían a las directivas de estos. Mosquera de las pocas mujeres que asistían a las asambleas donde mayoritariamente eran hombres y comenta que las conversaciones entre hombres cuentan con comentarios subidos de tono, malas palabras y chistes machistas. Siente que siempre ha tenido oportunidades laborales pero que ha tenido que demostrar que era capaz de cumplir con los cargos, sin embargo, a muchos hombres las mismas

oportunidades se daban porque eran amigos de alguien, porque tenían una influencia entonces las puertas de las oportunidades se les abrían con mayor facilidad.

ANEXO 4

Jéssica Andrade- Asistente General Comité Empresarial Ecuatoriano

Jéssica Andrade ha trabajado por más de 10 años como asistente general del Ing. Roberto Aspiazu, quien es el vicepresidente de la Cámara Binacional Ecuador- México y del Comité Empresarial Ecuatoriano.

Según su opinión, ¿Qué son los estereotipos de género?

Para Andrade, un estereotipo de género se encuentra conformado por factores culturales y religiosos. Desde el inicio de la historia las mujeres siempre han ocupado un papel secundario. Si bien la lucha por la igualdad de género viene desde 1970, actualmente se lucha día a día para poder conseguir equidad inclusive en cosas tan pequeñas agrega Andrade.

¿Cree que se subestima el trabajo que las mujeres realizan y las habilidades que tienen?

Jéssica Andrade piensa que el trabajo de las mujeres es subestimado muchas veces ya que si bien se evalúa el desempeño que tengan siempre es comparado con el de los hombres y puestas a prueba por el simple hecho de ser mujer, cosa que no sucedería con un hombre.

¿Cómo ha sido su experiencia trabajando en el Comité Empresarial Ecuatoriano?

Cuenta que trabajar en el Comité Empresarial Ecuatoriano ha sido un gran reto para ella, muchas veces se ha sentido minimizada por dar su opinión y en ocasiones los hombres se atribuyen ideas que han surgido de las mujeres. Para Andrade, los negocios

han sido idealizados con la figura masculina y romper este ideal es difícil sobre todo cuando no existe un control.

¿Qué es la igualdad de género para usted?

Jéssica Andrade piensa que la igualdad de género es un tema social que debe vincular triangularmente a tres sectores: el sector público, el sector privado y la sociedad. El gobierno no hace seguimiento al sector privado a ver si está cumpliendo o no las políticas de igualdad de género, para Andrade no funciona que el gobierno solo sugiera al sector privado la implementación de estas, culturalmente en el país las personas, no se diga las empresas, aprovechan que las políticas no tienen un carácter vinculante y solo cumplen las normas que pueden causarle problemas. Si el gobierno tuviera un ente que se dedicase a controlar la realidad de las empresas se encontraría con empleados trabajando horas extras sin remuneración, mujeres sin beneficios de maternidad o flexibilidad.

¿Qué piensa de las políticas que se han implementado como los lactarios en las empresas?

Para Andrade es inservible los lactarios que se deben implementar si en muchas empresas las mujeres no tienen hijos, pero como es una política obligatoria se debe implementar.

¿Cuál sería, según su opinión, una forma de dar solución a la desigualdad de géneroen las empresas?

La solución según la entrevistada sería una investigación de cada empresa para ver los vacíos en el área de igualdad y que, basándose en esto, se pueda crear políticas específicas. Los altos recursos necesarios para poder realizar proyectos como los que señala es lo que imposibilita el ejercicio de estos. La principal solución es la educación,

por una parte, para que estos patrones de desigualdad no se vean reflejados en el futuro y, por otra parte, el control del gobierno y la creación de políticas más específicas que permitan la igualdad porque el lenguaje inclusivo ayuda pero no es un tema tan importante como que una mujer llegue a ganar menos solo por ser mujer sin motivo alguno.

ANEXO 5

Cristina Núñez -Coordinadora General Impaqto

Cristina Núñez es la coordinadora general de Impaqto Cumbayá, dentro de sus actividades es dar a conocer la empresa como una empresa de co-working y de asesoría para emprendedores.

¿Impaqto cuenta con políticas de género? ¿Cómo es el ambiente laboral en la empresa?

Según Cristina Núñez la empresa no cuenta con políticas de género estipuladas en algún acta; recuerda que cuando empezó a trabajar en esta empresa hace un año la directiva se conformaba por solo mujeres. Al principio, pensó que iba a ser un ambiente competitivo sin apoyo entre las mujeres que allí trabajaba, a su vez menciona que trabajar en Impaqto ha sido de las mejores experiencias que ha tenido porque las mujeres que allí trabajan son muy colaborativas, organizadas y unidas. Como la empresa ha crecido, se han ido uniendo más personas, existen ya hombres trabajando, pero el espíritu colaborativo se mantiene como uno de los valores de la empresa.

¿Qué son, según tu opinión, los estereotipos de género?

Para Núñez, es un estereotipo el que se piense que las mujeres siempre compitan entre ellas y cuando sucede es porque no existen las suficientes oportunidades de crecer para todos.

En sus anteriores trabajos ¿Cómo fue el ambiente laboral? ¿cómo se manejaba la igualdad de género?

Núñez comenta que, en sus experiencias laborales pasadas, en publicidad y marketing digital, llegó a sentir en repetidas ocasiones desventajas por ser mujer, el ejemplo que cita en la entrevista, es cuando tuvo que presentar un proyecto para una concesionaria automovilística donde le ocurrió que no tenía voz ni vota y todas las ideas que ella tenían no eran tomadas en cuenta y cuando sus compañeros, hombres, por supuesto decían la idea de Cristina, para el cliente era perfecto.

¿Cómo sobrellevabas las experiencias de desigualdad en tus anteriores trabajos?

Comenta que su técnica para sobre salir en su trabajo de publicidad era buscar siempre brindar un trabajo más eficiente ir más allá de lo normal para poder demostrar sus capacidades.

¿En qué gremios empresariales se refleja más la desigualdad de género, según tu opinión?

Para Cristina Núñez, el problema de desigualdad de género se ve marcado en las empresas más tradicionales como el sector automovilístico, donde una mujer es subestimada sin ser conocidas sus capacidades y conocimientos solo por el simple hecho de ser mujer; agrega que empresas más nuevas como Impaqto lo que se busca es gente hombres y mujeres que quieran trabajar y poner en práctica sus conocimientos.

¿Te han preguntado sobre sus planes en su vida personal?

La información personal como si es casada, cuántos hijos tiene, cuándo planea tenerlos o si toma algún método anticonceptivo son las preguntas más frecuentes que ha escuchado Cristina Núñez en las entrevistas de trabajo que tuvo.

¿Te comentaban sobre los beneficios de ley que tenías como permiso de maternidad o lactancia?

Nunca en sus experiencias laborales supo a profundidad de los beneficios de ley que podía tener si llegaba a embarazarse o si tenía hijos, ni la flexibilidad ni las licencias parentales con las que podía contar.

¿Existían capacitaciones sobre la igualdad de género en tus antiguos trabajos?

Las capacitaciones sobre igualdad de género nunca fueron realizadas en las empresas donde trabajo; sus empleadores se centraban más en temas que eran controlados por el Ministerio de Trabajo como salud ocupacional.

¿Alguna vez te has sentido discriminada o en desventaja por ser mujer?

Si bien, sí llegó a sentirse en desventaja y discriminada por ser mujer en el ámbito laboral, jamás se quejó porque entendía que esto la podría en un papel de víctima ante sus compañeros y no tendría resultados positivos el presentar una queja.

¿Cómo se destacan las mujeres en el ámbito laboral?

Para Núñez, tienes más oportunidades de trabajo y de destacarte en cierto sectores laborales, el ejemplo que cita la entrevistada en su punto de vista, es el sector de la comunicación, donde las mujeres si bien exponen sus conocimientos y capacidades son también aceptadas y obligadas a tener una apariencia física muy regulada con un patrón definido: altas, flacas, que resalten sus atributos y maquilladas; pero la mujer no es eso para Núñez las mujeres somos distintas y no debemos seguir patrones sino cumplir nuestros sueños.

ANEXO 6

Ma. Cecilia Holguín- Co-fundadora de Lila Working Moms

¿Cuáles han sido sus experiencias laborales?

Trabajaba como directora de Quito Turismo donde tenía mucho contacto con la ciudadanía y era su trabajo perfecto.

¿Cómo fue su relación trabajo - embarazo?

Comenta que cuando se quedó embarazada empezó a negociar para ver la oportunidad de trabajar unos días desde su hogar y otros en la oficina; al principio la empresa aceptó al principio, pero después cuando ya tuvo a su hijo las cosas se complicaron y las empresas en sus días de trabajo desde el hogar le llamaban a decir que había reuniones en diferentes partes y que era necesario que ella acuda. Sintió que ni la empresa ni ella se encontraban preparados para esa modalidad de trabajo.

¿Qué hizo cuando se dio cuenta que no funcionaba esto de trabajar y tener un hijo?

Comenta que empezó a entender la maternidad dándose cuenta de las rutinas que debía cumplir, los horarios del bebé para dormir o alimentarse y se dio cuenta que necesitaba más acción más emoción y actividades que pueda realizar con su hijo. Sentía que necesitaba tener una actividad profesional ya que pasar de tener un sueldo y contribuir en el hogar a solo dedicarse al cuidado de su hijo no le llenaba completamente. Para Cecilia Holguín esta etapa le permitió realizar una exhaustiva investigación para saber si las demás mamás se sentían como ella y se dio cuenta que eran miles las mujeres que se daban cuenta que por un lado estaba el tema económico, el tema profesional y por el otro poder seguir cuidado de sus hijos.

¿Cómo surge Lila Working Moms?

Empezó su emprendimiento haciendo encuestas de satisfacción a madres y a empresas sobre la opinión de contratar a mamás. Algunas de las respuestas que recibió fueron “yo no contrato mujeres, me está pidiendo que contrate mamás, (…) que me cuesta el permiso de maternidad, que se van al pediatra, que tienen cita con el ginecólogo, que la guardería del niño”

Había empresas abiertas al cambio que se daban cuenta que existía una tendencia de flexibilidad que era posible de adaptar a su forma de trabajo, pero existían otras que alegaban que trabajaban más de 40 años con un sistema tradicional que funcionaba perfectamente y no había la posibilidad de implementar este tipo de proyectos. Viendo los resultados, más positivos que negativos, Cecilia Holguín junto con Isabel Jácome ponen en marcha su proyecto "Lila Working Moms".

Cuénteme de Lila Moms ¿Cómo han sido sus primeros años, ha tenido ayuda del gobierno? ¿cuenta con la certificación EFR?

Este emprendimiento lleva en el mercado casi tres años, donde han tenido que enfrentar de todo. Holguín comenta que no ha tenido apoyo del gobierno pero que el año pasado tuvieron un acercamiento con el ex - ministro Ledesma donde se planteó un convenio (en borrador) para apoyar los programas de teletrabajo con asesoría de Lila Moms. Comenta que ha existido una comunicación bastante productiva con el Ministerio de Trabajo que les ha asesorado para que puedan impartir en las empresas las formas de estipular los contratos de teletrabajo para los empleados. Lila Moms es una compañía limitada que promueve la implementación de medidas de flexibilidad laboral y conciliación familiar para que exista un balance familiar-profesional de los empleados y al mismo tiempo que se reincorporen más mujeres al ámbito laboral.

La empresa cuenta con el certificado EFR que es el certificado que se otorga a las empresas que consiguen ese balance familia-profesión de sus empleados en 5 aspectos calidad en el empleo, apoyo a la familia, igualdad de oportunidades, crecimiento profesional y flexibilidad.

¿Las empresas a las que brindan asesoría se ven interesadas en obtener esta certificación?

Holguín comenta que existe el interés de las empresas para obtener este certificado EFR, pero que no es una inversión tan barata y que abarca muchos factores que las empresas muchas veces prefieren dejar de lado principalmente porque no se ajusta a sus presupuestos. Pero es un tema que abarca también la responsabilidad social con el que debe cumplir las instituciones, marca empleador e ISO 26000.

Para usted, ¿qué es la desigualdad de género?

Cecilia comenta que la desigualdad de género es un tema cultural, donde las mujeres se dedican a la casa y los hombres trabajan, es un sesgo inconsciente que crea estereotipos y en el ámbito laboral ha establecido profesiones para hombres y otras para mujeres. Se empieza a elegir por género mas no por las capacidades o competencias que las personas pueden llegar a tener.

Holguín recalca que es un tema familiar que logra comprender ahora que es una madre, alega que se siguen los patrones, porque unas mujeres trabajan porque sus madres también lo hacían y la razón por la que otras mujeres se quedan en el hogar es porque también sus madres lo hacían, ninguna de las razones anteriores está mal siempre y cuando las mujeres se sientan realizada y cumpla sus metas personales.

En su ambiente familiar ¿Cómo ha buscado incentivar la igualdad de género?

Holguín comenta que ha tratado de crear conciencia sobre este tema en su familia fomentando en su hijo la igualdad con simples actividades como jugar a tomar el té o a cocinar una sopa. El machismo también viene de parte de las mujeres cuando queremos abarcar todo y no permitimos que nos ayuden no dejamos que la pareja se involucre y tenga idea que la parentalidad es compartida, comenta.

¿Cuál es su opinión sobre la brecha salarial existente?

En cuestión de la brecha salarial, Holguín cita a un informe de Deloitte que dice que muchas veces las mujeres no negociamos el salario de la manera correcta y nos

conformamos con ciertos beneficios que muchas veces son los de ley y pensamos que nos están haciendo un favor.

¿Cuál es una forma para ponerle fin a la brecha salarial?

Cecilia alega que la mejor forma de cerrar la brecha salarial es cuando se trabaja con indicar y objetivo; si los indicadores son positivos y se cumple con los objetivos se debe pagar a cualquier empleador por los logros sea hombre o mujer.

¿Cómo trabaja Lila Moms el tema de desigualdad de género?

Lila Moms, busca con estudios y hechos respaldados, entrar en las empresas y alegar que la complementariedad de hombre y mujer es lo que permite que la empresa sea productiva, hecho comprobado por Ranie Anderson creadora del libro "*The Way Women Work*" invitada en el 2018 por Lila Moms para aprender de sus conocimientos sobre estos temas.

¿Cómo maneja el sector privado las políticas de género, según su opinión?

En materia del sector privado y las políticas de género que tienen, Holguín comenta que en sus asesorías sen han topado con dos empresas internacionales que tiene guías pero que no las han implementan en Ecuador porque no tienen una adaptación a la cultura y leyes ecuatorianas; son principalmente las empresas grandes las que se preocupan de temas sociales por el renombre. El caso de las empresas pequeñas o medianas en el Ecuador es diferente ya que no tienen conocimiento de políticas de igualdad y a falta de control gubernamental no les interesa la implementación de estas.

¿Debería ser obligatorio contratar mujeres en las empresas o por lo menos la obligación de cumplimiento de una cuota?

Para Holguín más que una obligación de cumplir con un porcentaje de mujeres en las empresas es importante crear conciencia de la necesidad de contar con mujeres para un

equilibrio empresarial. Porque si se maneja el tema de obligación se acepta que las mujeres son débiles o son un grupo especial.

¿Debería existir una alianza entre el sector público y el privado?

El sector público y el sector privado para Holguín van de la mano para tener un equilibrio de flexibilidad que, si bien, le falta al Estado la regulación ha hecho que se regule el sector privado y cumpla con beneficios para los empleados.

¿Cuáles son los servicios que brinda Lila Moms?

Lila Moms cuenta con tres servicios: uno es una bolsa de trabajos para mamás con horarios flexibles, también brindan asesoría a las empresas sobre como implementar la flexibilidad con un levantamiento de información donde se hace un diagnostico diseño e implementación para la empresa o solo se brinda talleres que permitan crear conciencia de los beneficios que tendrán las empresas al implementar el teletrabajo.

ANEXO 7

¿Cómo era su vida estudiantil siendo mujer?

Amapola Naranjo Asambleísta Nacional empieza la entrevista recordando sus años estudiantiles en la Universidad Central del Ecuador. Recuerda que de 300 estudiantes ni la mitad eran mujeres. Agrega que en sus épocas universitarias muchos profesores le decían que era mejor que se retire de la carrera a realizar los quehaceres domésticos; jamás se rindió esa fue la clave siempre hizo caso omiso a los comentarios de las personas que decían que jamás lograría conseguir su título de abogada. Siempre acudía a las marchas que organizaban los estudiantes de la universidad y aprovechaba para pelear por los derechos de las mujeres.

¿Cuáles son los retos que afrentó después de obtener su título de abogada?

Amapola Naranjo es una persona que refleja paz y sabiduría, comenta que después de haberse graduado como abogada conoció a su esposo y formó una familia. Tuvo sus

hijos, pero jamás descartó la oportunidad de ejercer su profesión, fue ahí cuando tuvo problemas con su cónyuge; hubo maltrato intrafamiliar y violencia hacia ella por lo que terminó su matrimonio y se dio cuenta que su vocación era el de amparar los derechos de las mujeres y las minorías.

en su opinión, ¿crees que si existe una desventaja para la mujer?

Naranjo siempre ha pensado que las mujeres lamentablemente se encuentran en una cultura donde son tildadas de malas madres si salen a trabajar dejando a sus hijos encargados. Relata que su familia estuvo en contra de que sea una mujer divorciada y que ejerza su profesión, porque una mujer sobre todo cuando tiene hijos debe dedicarse plenamente a estos. Agrega que fue ella quien rompió ese estigma familiar que le costó la crítica de muchos parientes pero que le brindó mucha satisfacción. Agrega que cuando tuvo estos problemas con su pareja ni la policía ayudaba a las mujeres inclusive cuando estas tenían boleta de auxilio contra sus esposos. Menciona a Maria Eugenia Lima quien fue una de las precursoras dentro del Congreso Nacional, del cambio de la ley 103 de los años 70 para que se dé un mayor amparo para las mujeres que sufrían de maltrato así, se crean las comisarias para las mujeres.

¿Cuáles cree que son las formas para erradicar la desigualdad de género?

Para Amapola Naranjo la principal solución para el cambio de la desigualdad es la educación de los más pequeños, comenta que ella trató siempre de fomentar en su hogar la igualdad sus hijos, sabían que tenían un padre que no trataba bien a su madre y que estas acciones no eran las correctas en una pareja. Desde los años iniciales de sus hijos ella trataba a ambos por igual y repartía por igual las tareas, ya que tanto hombres como mujeres son capaces de realizar los quehaceres domésticos.

¿Cree que se han impuesto roles culturales fijos para las mujeres y los hombres?

El rol cultural hacia las mujeres es importante romper desde los hogares, las mismas madres incentivan muchas veces el machismo haciendo que las niñas sean las que atiendan el hogar. Para Naranjo es imprescindible fomentar en las mujeres el logro personal, hacer que cumplan sus sueños y darles las mismas oportunidades.

¿Cómo se da la desigualdad de género en el ámbito laboral, principalmente en su trabajo?

En el ámbito laboral, comenta que la Asamblea Nacional no cuenta con políticas públicas específicas de igualdad de género y agrega que muchas veces se ha sentido discriminada por ser mujer inclusive ha percibido discriminación por parte de sus compañeras asambleístas. Cuenta que una vez tuvo la oportunidad de participar en un foro internacional para hablar de la problemática de la desigualdad de género y le fue negado el permiso para ausentarse de su trabajo alegando que no se encontraba, primero, preparada para ejercer ese cargo de representante a nivel internacional y segundo que era mejor que otro compañero la sustituya.

¿Cómo se refleja la desigualdad de género?

La desigualdad de género para Amapola Naranjo se muestra muchas veces de forma inconsciente y de manera sutil, desde que una madre pide a su hija que ponga la mesa porque los hombres no lo hacen, hasta contratar empleados según un perfil guiado por el género, donde se buscan cualidades como buena presencia de señoritas o solo hombres porque se cree que ciertas profesiones solo son para hombres o para mujeres.

Anexo 8

¿Qué son los estereotipos de género?

Para Marica Yasbek los estereotipos de género son un conjunto de ideas preconcebidas que han destinado por roles las actividades de los hombres y las mujeres. Es un tema cultural, estructural con influencias de siglos pasados; desde la creación. La iglesia tiene un papel muy importante en este tema ya que se puede decir que interviene en los aspectos de la vida cotidiana de las personas y claro, hace que estas quieran mantener los roles que impone la iglesia. Se tiende a mezclar el tema de la religión con temas morales, éticos y con el tema del desarrollo de la mujer también. Los estereotipos asignan roles a las mujeres de asistencialismo social y de cosas que son buenas, pero menos importantes en comparación a lo que hacen los hombres. El rol del cuidado de la familia lo tiene todavía en casi su totalidad la mujer. El no compartir las actividades del hogar, hace que todavía exista un poder de control sobre la mujer por parte del hombre y que esta tenga que someterse al hombre. Esto se refleja en todos los ámbitos de la sociedad, en la familia, la política, etc.

Yasbek comenta que tuvo una invitación por parte de la presidenta de la asamblea a un foro donde se encontraban las principales mujeres que encabezan cargos estratégicos en el país. Comenta el principal tema a tratar en este foro era la poca paridad en cuestión de cargos directivos entre hombres y mujeres.

¿Cuáles son los principales factores de la desigualdad de género?

Los principales factores de la desigualdad para Yasbek son: la cultura y los gobiernos. Primero es difícil que los pueblos salgan de ese estado de conformismo y es difícil que las mujeres crean que tienen el derecho a las mismas oportunidades. Siempre han tenido

que depender de sus padres, esposos, tíos y mientras esas creencias sigan, mientras las mujeres no se den su lugar, la desigualdad seguirá siendo parte de nuestra sociedad.

Yasbek cita el ejemplo de familias que tienen dos hijos, un hombre y una mujer, y agrega que siempre se le da más libertad al hombre. Ha sentido que le ha pasado con sus propios hijos y comenta que muchas veces se dejan pasar los micromachismos inconscientemente.

En el ámbito laboral ¿Cómo se manifiesta la desigualdad de género?

Las empresas tradicionales siguen cumpliendo con el mismo patrón de siempre. Si bien se da en la actualidad las mujeres estudian más tienen más oportunidades, en la práctica, simplemente no llegan a la toma de decisiones porque se prestan para cumplir con roles secundarios y de menores cargos, pero en ocasiones mucho más pesados. Las empresas familiares en Ecuador con mujeres a la cabeza son pocos y muchas veces las mujeres con cargos como presidentas lo consiguen porque lo han heredado, y contratan a los mejores gerentes o han tenido que escalar durante años, pero son la minoría. El dominio en el sector empresarial privado es masculino. Pinto tiene hace pocos años a dos mujeres a la cabecera que están innovando el contexto de las empresas tradicionales, pero les ha tomado tiempo y muchas críticas.

¿Cree que las mujeres deben hacer mayor mérito o esfuerzo para conseguir ascensos?

Marcia Yasbek cree que la mujer muchas veces si tiene que hacer el doble para poder demostrar que es capaz ya que prevalece el concepto de que el hombre por su potencial debe siempre ser ascendido y la mujer no. Además, también depende la edad, el estado civil, la maternidad, la crianza de los hijos etc. Existen un montón de obstáculos que se implantan a las mujeres para que no consigan sus ascensos. Se debería hacer un estudio

de los permisos laborales que se toman en las empresas para ver como funciona en el Ecuador. A los hombres les da vergüenza tomarse su tiempo, su permiso para hacer el tipo de actividades que las mujeres hacen cuidar a los hijos, llevarlos al doctor, etc.

Existen muchos temas que no permiten el avance de las mujeres estereotipos que no permiten su desarrollo ejemplos son la edad las capacitaciones profesionales y la formación que tienen en sus familias. Si comparamos con los países nórdicos vemos que estos tienen un alto índice de desarrollo humano, de paridad, educación de calidad. Temas como las guarderías en este país son vistos como beneficencia cuando debería ser tratados como temas de educación, programas para que los padres puedan trabajar y se sientan seguros de dejar a sus hijos en estos lugares. En Quito, las guarderías forman parte del patronato, cosa que debería ser eliminado y pasar a ser parte del municipio, con presupuesto e indicadores medibles. Es importante salir de la queja para dar cambios.

¿Qué opina sobre la brecha salarial que existe? ¿por qué se da?

Es un elemento de la desigualdad de género que no tiene un motivo justificado. El Ecuador cuenta con una amplia gama de políticas que buscan la igualdad, pero en la práctica es totalmente diferente como se vive la desigualdad.

¿Cómo funciona mujeres por Ecuador?

Mujeres por Ecuador busca enlazarse con diferentes instancias políticas para socializar temas de igualdad de género. Propone una reforma al código de trabajo para que existe una equidad salarial que no se enmascare en bonos para los hombres, pero no para las mujeres. muchas empresas creen que la igualdad de género es una cuestión de moda y por eso lo tomen dentro de responsabilidad social pero no lo toman en serio. Por lo que Mujeres por Ecuador busca promover leyes que en serio controlen y regulen la igualdad

de género. Para Yasbek a las políticas públicas les falta sanciones porque sino las empresas ven las políticas que les convengan y las que no.

¿Cómo el sector privado maneja las políticas de género?

Las empresas privadas se escudan mucho en la poca vinculación de las políticas públicas con este sector. No dan la importancia a los temas de género como debería y ya que no existen las debidas sanciones ni el debido control, no implementan las políticas de género que deberían ser implementadas. En la realidad el sector privado vive alejado del sector público en este tema sobre todo no existe un vínculo.

¿Qué cree de las políticas públicas de género del país?

Poner un lactario dentro de las oficinas está bien, pero no es la mejor manera de eliminar la desigualdad de género. Existen empresas donde ni la mitad de las mujeres son madres o peor aún no se encuentran dentro de la etapa de lactancia. Las políticas públicas de igualdad de género no son las correctas, no son reales, no están solucionando los verdaderos problemas de las mujeres como deberían. ¿Por qué no sancionan a las empresas que justifican la brecha salarial con bonificaciones o bandas salariales? ¿Por qué no existe una ley de cuota temporal que permita tener un porcentaje de mujeres en los directorios? Es la falta de leyes que amparen de manera real a la sociedad lo que no tiene el país. Una buena educación que enseñe a los más pequeños a ser iguales es lo que carece el Ecuador.