



Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER AFROECUATORIANA
EN LAS IES DE LA PROVINCIA DE IMBABURA, PERÍODO 2017-2018**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ABOGADA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

INEQUIDADES, EXCLUSIONES, DESIGUALDADES Y DERECHOS HUMANOS

AUTORA: Diana Inés Hernández Chapi

ASESOR: PhD. Carlix de Jesús Mejías

IBARRA, ABRIL 2023

Ibarra, 13 de abril 2023

Mgs.


ASESOR

Ph. D. Carlix de Jesús Mejías

CERTIFICA:

Haber realizado el ingreso al programa anti-plagio TURNITIN el trabajo de investigación denominado "ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER AFROECUATORIANA EN LAS IES DE LA PROVINCIA DE IMBABURA, PERÍODO 2017-2018", realizado por la señorita estudiante DIANA INES HERNANDEZ CHAPI con cedula de identidad Nro. 1003855929 egresada de la Escuela de Jurisprudencia, cuyo informe determina un 8 % de similitud.

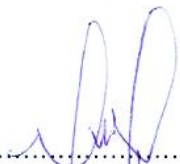
Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

(f:) 

C.C.1759003492


PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):

(f): 

PhD. Carlix de Jesús Mejías

C. C.1759003492

(f): 

MsC. Amparo del Carmen Erazo Clerque

C.C.1001787777

(f): 

MsC. Magdalia Maribel Hermoza Vinueza

C.C.1001699162

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo, DIANA INÉS HERNÁNDEZ CHAPI declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: "Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia".

Ibarra, 13 de abril 2023

f):

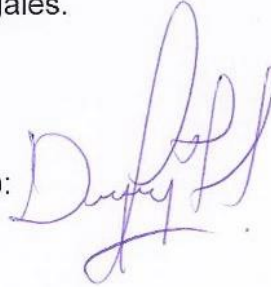


C.C.1003855929:

AUTORÍA

Yo, DIANA INÉS HERNÁNDEZ CHAPI, portadora de la cédula de ciudadanía N° 1003855929, declaro que la presente investigación es de total responsabilidad de la autora y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.

f):

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Diana Inés Hernández Chapi', written in a cursive style.

C.C.1003855929:

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

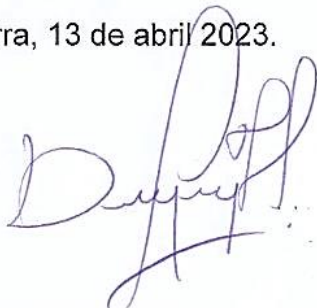
Yo: DIANA INÉS HERNÁNDEZ CHAPI con CC: 1003855929, autora del trabajo de grado intitulado: "ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA MUJER AFROECUATORIANA EN LAS IES DE LA PROVINCIA DE IMBABURA, PERÍODO 2017-2018", previo a la obtención del título profesional de "Abogada" en la Escuela de Jurisprudencia:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 13 de abril 2023.

(f.)



C.C.1003855929:

ÍNDICE

1.	RESUMEN	ix
2.	ABSTRACT	x
3.	INTRODUCCIÓN	xi
4.	ESTADO DEL ARTE	1
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	15
6.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
	6.3 DISCUSIÓN.....	57
7.	CONCLUSIONES	66
8.	RECOMENDACIONES	68
9.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Pregunta 1 formulada a las entrevistadas afro	31
Tabla 2 Pregunta 2 formuladas a las entrevistadas afro.....	32
Tabla 3 Pregunta 3 formulada a las entrevistadas afro	33
Tabla 4 Pregunta 4 formulada a las entrevistadas afro	33
Tabla 5 Pregunta 5 formulada a las entrevistadas afro	34
Tabla 6 <i>Pregunta 6 formulada a las entrevistadas afro</i>	<i>35</i>
Tabla 7 <i>Pregunta 7 formulada a las entrevistadas afro</i>	<i>35</i>
Tabla 8 <i>Pregunta 8 formulada a las entrevistadas afro</i>	<i>36</i>
Tabla 9 <i>Pregunta 1 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior.....</i>	<i>40</i>
Tabla 10 <i>Pregunta 2 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior.....</i>	<i>42</i>
Tabla 11 <i>Pregunta 3 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior.....</i>	<i>46</i>
Tabla 12 <i>Pregunta 4 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior.....</i>	<i>49</i>
Tabla 13 <i>Pregunta 5 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior.....</i>	<i>51</i>
Tabla 14 <i>Pregunta 6 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior.....</i>	<i>53</i>
Tabla 15 <i>Pregunta 7 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior.....</i>	<i>54</i>
Tabla 16 <i>Pregunta 8 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior.....</i>	<i>56</i>

1. RESUMEN

Es necesario que en el Ecuador se realice un estudio pormenorizado del ejercicio de los derechos de los afroecuatorianos, particularmente de las mujeres respecto al trabajo. Los autores reconocen que el funcionamiento del racismo persiste en la totalidad del territorio ancestral afroecuatoriano, perjudicando especialmente a las mujeres. De allí que el objetivo de esta investigación fue determinar la situación laboral actual de la mujer afroecuatoriana en las IES del cantón Ibarra, provincia de Imbabura en el período 2017- 2018. En este contexto, el método utilizado fue el socio jurídico, con apoyo del deductivo. Esta investigación es importante porque evidenció la situación discriminatoria en el ámbito laboral de las mujeres afroecuatorianas, lo cual genera desigualdades que, sin duda alguna, contradicen el contenido de los derechos previstos en la Constitución y en los Acuerdos Internacionales. El pueblo afro goza de la titularidad respecto a veintiún derechos colectivos, lo que repercute en los actores estatales y privados, en diversos ámbitos, como lo es el laboral. En todo caso, se concluyó que la situación laboral actual de la mujer afroecuatoriana en las Instituciones de Educación Superior del Ecuador continúa siendo precaria, porque aún siguen imperando los factores históricos, políticos, económicos; por lo tanto, continúan perdurando las brechas e inequidades de género, lo que limita la inclusión laboral de dichas mujeres en las correspondientes instituciones universitarias.

Palabras clave: afroecuatorianas, inclusión laboral, instituciones de educación superior

2. ABSTRACT

It is necessary that in Ecuador a detailed study be carried out on the exercise of the rights of Afro-Ecuadorians, particularly women regarding work. The authors acknowledge that the functioning of racism persists throughout the entire Afro-Ecuadorian ancestral territory, especially harming women. Hence, the purpose of this research was to determine the current employment situation of Afro-Ecuadorian women in the IES of the Ibarra canton, Imbabura province in the period 2017-2018. Its approach was qualitative and its level of depth was descriptive. In this context, the method used was the legal partner, with the support of the deductive method. This investigation is important because it evidenced the discriminatory situation in the workplace of Afro-Ecuadorian women, which generates inequalities that, without a doubt, contradict the content of the rights provided for in the Constitution and in International Agreements. The Afro people enjoy ownership of twenty-one collective rights, which has repercussions on state and private actors, in various fields, such as labor. In any case, it is concluded that the current employment situation of Afro-Ecuadorian women in Ecuador's Higher Education Institutions continues to be precarious, because historical, political, and economic factors still prevail; therefore, gender gaps and inequities continue to persist, limiting the labor inclusion of these women in the corresponding university institutions.

Key words: Afro-Ecuadorians, labor inclusion, higher education institutions

3. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se tituló “Análisis de la inclusión laboral de la mujer afroecuatoriana en las IES de la provincia de Imbabura, período 2017-2018”, cuyo ámbito temático ha sido estudiado por Navas (2018) en su investigación titulada “Derecho a la igualdad y no discriminación del pueblo afroecuatoriano, en materia laboral en la ciudad de Quito: análisis de la política pública “plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural”, en la que expresó la necesidad de que en el Ecuador se realice un estudio pormenorizado del ejercicio de los derechos de los afroecuatorianos, particularmente, en área laboral.

La condición de las afrodescendientes ecuatorianas en el ámbito educativo en general y, específicamente, en el superior, fue descrita por Carabalí, Folleco, Morales y Padilla (2021), quienes indagaron sobre cuál es la situación de las mujeres afroecuatorianas del territorio ancestral afroecuatoriano de Imbabura. Las autoras encontraron que, en materia educativa, la mayoría de las mujeres afrodescendientes manifestaron haber estudiado apenas primaria; en las más jóvenes, fue apreciado un mayor nivel de educación, alcanzando el bachillerato. No obstante, el número de profesionales con un título de educación universitaria apenas fue 4 y de ellas solo 2 se encontraban cursando estudios de Maestría.

Es decir, la mayoría, más del 90 %, únicamente termina el bachillerato; pero no acceden a la universidad (2021). Se encontró que la mayoría (por encima de 90 %) “apenas finaliza el bachillerato a duras penas, pero el acceso a la universidad presenta serias limitaciones” (p. 9). Algunas quieren, pero no consiguen el puntaje; muchas no poseen con los recursos financieros para costearse la universidad. De las ochenta entrevistas efectuadas, apenas cuatro mujeres consiguieron título universitario, demostrando el escaso acceso a la educación universitaria de las afroecuatorianas. Folleco, Morales y Padilla (2021), manifiestan que “Las cifras estadísticas resultan alarmantes, evidenciando los índices más bajos de realización de derechos en el plano nacional. Se reconoce así que el funcionamiento del racismo persiste en la totalidad

del territorio ancestral afroecuatoriano, perjudicando especialmente a las mujeres” (p. 36).

En el plano internacional ha existido interés sobre cualquier tipo de exclusión; en este caso, la organización de Naciones Unidas-ONU Mujeres (2019), tiene una publicación titulada “A toda vela hacia una región 50-50. El avance de las mujeres en América Latina y el Caribe”, cuyo propósito fue promocionar la equidad de género en la región latinoamericana. En todo caso, la mujer en general ha tenido algunas dificultades que, con el transcurrir del tiempo, ha ido superando paulatinamente; actualmente participa en múltiples actividades económicas y educativas: sin embargo, la mujer afroecuatoriana ha sido excluida en varios ámbitos laborales. En el Ecuador, las mujeres cuentan con las condiciones laborales previstas en la Constitución y desarrolladas en la legislación secundaria; sin embargo, existen situaciones concretas que merecen atención e investigación.

Esta situación representa para las afrodescendientes un menoscabo de derechos laborales, lo cual implica ausencia de contratos, la no consideración de la maternidad y la falta de acceso a la seguridad social. Esto conlleva a un impacto determinante en los estilos de vida de los núcleos familiares afroecuatorianos. En este caso, interesa conocer su situación en el contexto de las IES de la ciudad de Ibarra.

En virtud de lo antes expuesto, se formuló la siguiente interrogante:

¿Cuál es la situación laboral actual de la mujer afroecuatoriana en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Imbabura en el período 2017- 2018?

En razón de la formulación del problema, el objetivo general de la investigación fue determinar la situación laboral actual de la mujer afroecuatoriana en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Imbabura en el período 2017- 2018. En este sentido, los objetivos específicos fueron los siguientes: a) describir régimen jurídico de los derechos humanos en el Ecuador. b) analizar la legislación que protege los derechos a la inclusión laboral de todos ciudadanos c) determinar los factores

históricos, políticos, económicos que influyen en la participación de las mujeres afroecuatorianas en el ámbito laboral; especialmente, en las Instituciones de Educación Superior.

Este trabajo es importante porque está relacionado con los derechos humanos y la dignidad de las personas. De allí su relevancia social y jurídica, lo cual implica un beneficio a la mujer afroecuatoriana del cantón Ibarra, provincia de Imbabura, en el ámbito laboral y su repercusión en su núcleo familiar.

En el plano teórico, el valor del presente estudio gira en torno al de los elementos asociados con la participación de la mujer afroecuatoriana en el ámbito laboral y sus repercusiones en los derechos laborales. Esto permitirá realizar una revisión teórica de las principales instituciones jurídicas nacionales e internacionales de DDHH.

El aporte metodológico consiste en visibilizar un grupo determinado de la población, sometido a disparidades y exclusiones, mediante la aplicación de un enfoque científico integrador y capaz de encontrar y dar solución a dicho problema. Esto amerita la aplicación de una metodología científico-jurídica que englobe la orientación sociohistórica, la hermenéutica jurídica y el método comparado.

Esta investigación es relevante en materia de derechos humanos y en el contexto de las políticas públicas impulsadas por el ente estatal. En este sentido, se relaciona con el objetivo número cinco del Eje Social del Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025, que es el siguiente: Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social. La relación del mencionado Plan con el presente proyecto viene dada por la manifestación de la necesidad que existan políticas que fomenten la igualdad y sancionen la discriminación cuando las personas han sido vulneradas en sus derechos. Particularmente, en este caso se trata de un grupo específico como lo es la mujer afrodescendiente, en lo que al ámbito legal de las condiciones de trabajo se refiere, de las Instituciones de Educación Superior.

De igual manera, este trabajo se relaciona con la línea de investigación PUCE: “Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos”, ya que estudió a las mujeres afroecuatorianas y su nivel de participación en el ámbito laboral dentro de las IES del cantón Ibarra.

4. ESTADO DEL ARTE

Este apartado contiene las investigaciones previas relacionadas con el ámbito temático de este trabajo, obtenidas de repositorios físicos y virtuales, cuya inclusión nacional e internacional sirvió de soporte documental para el cumplimiento del propósito de este trabajo de investigación.

En el ámbito internacional, Ângelo (2022) tiene una investigación titulada “Política de acción afirmativa: reflexiones sobre inclusión y la movilidad social desde los caminos de las mujeres negras trabajadoras en la carrera Técnico Administrativo en Educación (TAE) en la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG)”. En este trabajo se monitoreó la política de acción afirmativa a partir de la trayectoria de mujeres negras que ingresaron al servicio público en la carrera de TAE de la UFMG, sin cuotas y con cuotas raciales. Aquí se expuso cómo el racismo “Interfiere en la delimitación de quién realiza tareas específicas, quién tiene acceso a oportunidades selectas y quién recibe ciertos montos salariales, y esto es independiente de la naturaleza de la institución (privada o pública)” (p. 72).

En este caso, el autor manifestó que esta situación es replicada en el contexto universitario. Se mantiene una lógica que reproduce la estructura jerárquica vertical que perpetúa las opresiones basadas en la raza, el género y la clase. “Se crean barreras visibles e invisibles que restringen la circulación de oportunidades, hecho que promueve la inserción de estas trabajadoras negras en detrimento de la inclusión en la institución” (p. 253).

Imhoff, Saletti, Tuja, Albera y Laureano (2021) realizaron en Argentina un estudio denominado “Desigualdades de género en el trabajo universitario: Indagación de la segregación vertical en la Facultad de Psicología UNC”, en el que analizaron la segregación vertical en la ocupación de cargos académicos en la Facultad de Psicología de la UNC. Los autores evidencian procesos de segregación vertical “en ambos grupos de trabajadores/as, viéndose reflejado no solo en el plano jerárquico y carga horaria de los trabajos, sino también en el ejercicio de cargos de representación

política en el HCD de la institución” (p. 201). En este sentido, evidenciaron lo siguiente: “Son necesarias líneas de trabajo que posibilitarían acceder a una comprensión mayor en torno a los aspectos que podrían estar afectando el sostenimiento de esta clase de desigualdades en el contexto universitario” (p. 202).

En virtud de lo antes expuesto, es pertinente un nuevo modelo de inclusión laboral para los trabajadores y trabajadoras, específicamente para cargos de autoridades, ya que hay discriminación al momento de colocar a alguien en dichos puestos, y esa situación es perjudicial no sólo en el ámbito social cultural, sino también en el aspecto emocional y económico de las personas que han sido discriminadas en este contexto, ya que tienen la misma capacidad y oportunidad; pero por la segregación existente en dicha institución, se ven afectados sus derechos.

Perea y Rodríguez (2021) en su investigación titulada “Análisis de los factores de empleabilidad de las mujeres afro en las 13 áreas metropolitanas de Colombia”, analizaron los factores de empleabilidad de las mujeres afro en las 13 áreas metropolitanas de Colombia. La encuesta realizada en noviembre de 2020 indicó que “14,48% de las mujeres afrodescendientes presentan estudios universitarios superiores en comparación al 12,21% % de los hombres de su misma raza, sin embargo, presentan menores índices de empleabilidad” (p. 59). Como se observó, existen variables que inciden en la empleabilidad y que hacen referencia al nivel educativo, estado civil y jefatura de hogar. En las “variables de sexo y raza priman por encima de los estándares de estudio mostrando que, a mayor porcentaje de mujeres afro con nivel educativo universitario, más bajo es su porcentaje de empleabilidad” (p. 69).

Esta investigación evidenció que las mujeres afro son las que tienen un nivel de educación superior en comparación con los hombres, pero aun así el factor importante de empleo para ellas es negado o desigual, ya que a pesar de sus estudios no tienen un empleo o, a su vez, tiene una remuneración inferior, por lo que les hace sentir en desventaja con los hombres; además, el factor de mujer afro y con carga de hijos que,

generalmente, que no se les empleé o se les aproxe esta situación de necesidad y, en el mejor de los casos, se les ofrezca algún trabajo poco remunerado.

En el artículo “Racismo en la educación superior: un análisis desde la perspectiva de los pueblos indígenas y afrodescendientes en Colombia”, Ocoró y Mazabel (2021), analizaron la manifestación del racismo en la educación superior, desde la perspectiva de los alumnos y alumnas indígenas y afrodescendientes. En este contexto, los autores manifestaron que, si bien en los últimos años la discusión sobre la participación de los pueblos indígenas y afrodescendientes en la educación superior se ha hecho importante, “su presencia en las Instituciones de Educación Superior sigue siendo minoritaria” (p. 20). La presencia de afrodescendientes se ve notoriamente restringida y afectada por el racismo practicado tanto en estas instituciones como en la sociedad.

El artículo mencionado anteriormente evidenció una discriminación en el aspecto social hacia las personas afrodescendientes en la educación superior, lo cual se debe principalmente a la falta de recursos, aunque últimamente se les ha hecho partícipes porque no debe existir discriminación alguna como lo establece la ley; pero aun así se presentan situaciones discriminatorias a las personas por su condición de etnia, entre otros.

Mato (2020), publicó un artículo titulado “Racismo, derechos humanos, y educación superior en América Latina”, en el cual puso de relieve la peculiaridad histórica estructural del racismo en las sociedades de América Latina, y cómo su normalización afecta las posibilidades de que personas indígenas y afrodescendientes puedan ejercer plenamente el derecho a la educación Superior.

Se encontró que la incidencia del racismo ha sido reconocida por la 3ra. Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (2018). Para Mato (2020), la misma “estableció el papel que deberían jugar las instituciones de educación superior en la erradicación del racismo al interior de sus comunidades y en la sociedad en general”. Es necesario avanzar en la producción de estadísticas que den visibilidad a estos grupos de población. Si bien esto se ha hecho en los censos nacionales de

casi toda América Latina, resulta necesario realizarlo en las IES y sistemas de Educación Superior. (p. 648).

Este artículo evidenció que las instituciones de educación superior son las principales encargadas de fomentar una cultura libre de racismo, y no sólo en sus instituciones educativas, sino a nivel general de la población en todos sus ámbitos sociales.

Castillo y Loango (2019), en su investigación titulada “Dominación cruzada: racismos y violencias de género en la educación superior colombiana”, abordó el debate desde las trayectorias de cuatro mujeres afrodescendientes, que egresaron de programas de formación de profesorado durante los primeros 20 años del siglo.

Los autores pudieron evidenciar las desigualdades étnico-raciales que afectan a las mujeres afrodescendientes, mismas que se agudizan mediante diversos mecanismos, tales como “ausencia de su historia en los currículos escolares, invisibilización de los aportes al conocimiento, de sus autoras y de sus producciones académicas y científicas, además del enorme androcentrismo sexista presentes en las IES” (p. 260).

En este sentido, “la negación de sus aportes para construir identidades nacionales, las barreras de acceso pleno a derechos, a los bienes culturales y materiales de la sociedad, son elemento que legitiman las desigualdades y reproducen desventajas acumulativas que afectan a esta población” (p. 263).

Esta investigación, específicamente, se centró en cuatro mujeres de descendencia afro, donde manifestaron que ellas tuvieron la oportunidad de ser maestras, de aportar nuevos conocimientos y muchas situaciones que favorezcan no sólo a este grupo étnico, sino a toda una población; pero por su condición de mujeres afro fueron invisibilizados todos sus aportes, esto nos indica la falta de garantía de sus derechos que ellas tuvieron.

Otra investigación, fue la titulada “Entre la emancipación y la descolonización: tensiones luchas y aprendizajes de los/as investigadores/as negros/as en la educación

superior” realizada por Loango (2019), que promovió el debate sobre los/as investigadores afrodescendientes en la educación superior en Latinoamérica, poniendo de manifiesto cómo su ingreso y su presencia interpelan la desigualdad de oportunidades y las barreras raciales que existen en estos espacios académicos. En consecuencia, expuso que “la presencia negra en las universidades, y en especial la inserción de las mujeres, está produciendo cambios, no solo en la vida de las mujeres negras sino también en la universidad” (p. 59).

Además, es importante que los afrodescendientes ingresen a las IES, pero no es suficiente. No basta con abrir espacios institucionales para que académicos e intelectuales negros estén representados y sean escuchados. Se necesita sacudir los pilares racistas y eurocéntricos y patriarcales (p 66).

En este aspecto, se observó que la inserción de personas afro en especial mujeres afro en las instituciones de educación superior no basta para que ellas se sienten garantizadas satisfactoriamente y sus derechos no sean vulnerados, ya que su presencia en las IES no significa que estén en igualdad de derechos, ya sea en el aspecto económico, como sería su remuneración, o bien en el ámbito social, pueden presentarse situaciones, de alguna manera, discriminatorias.

Araújo (2019) publicó un trabajo titulado “Inclusão com mérito” e as facetas do racismo institucional nas universidades estaduais de São Paulo”, en el que hizo comentarios sobre cómo el encuadre del debate sobre la adopción de cuotas étnico-raciales – falsos dilemas como inclusión versus mérito, raza versus clase, políticas universales versus políticas focalizadas – jugó un papel crucial en la negación del racismo en la Universidades paulistas. A lo que el autor encontró que, si se observan los datos sobre la composición étnico-racial de la facultad estatal de São Paulo en 2019, es posible establecer alguna conexión entre la composición racial y el motivo de la “ausencia de presencia de raza” en los discursos. El porcentaje de profesores negros e indígenas auto declarados en la Universidad Estatal Paulista (7%), Universidad Pública de Campinas (4%) y Universidad de Sao Paulo (2%) no llega al 15% del total, apuntando

a una subrepresentación de negros y sobrerrepresentación de blancos en la enseñanza en universidades estatales paulistas” (p. 2197). Finalmente, el autor señaló que en la segunda década de del siglo XXI y “la producción y difusión de datos sobre la composición étnico-racial de los profesores de las universidades brasileñas aún no parece estar en el horizonte político de estas instituciones” (p. 2199). Quizás esto sea un fuerte indicio de la negación académica a enfrentarse con su estatus racial privilegiado. Las universidades de São Paulo avalan esta invisibilización de la composición racial de su personal en la medida en que aún no existe una sistematización, a nivel estatal, de estos datos.

Curiel et al. (2019), desarrollaron una investigación denominada “Discriminación hacia las mujeres en Instituciones de Educación Superior: notas para una reflexión urgente”, en el que reflexionó respecto a diferentes manifestaciones de discriminación, sexismo y desestima hacia las mujeres en las IES. Los autores encontraron que en diversos estudios elaborados para conocer la situación de las docentes, investigadoras y administrativas en el sector universitario mexicano coinciden en revelar que “también en las IES se mantiene la división sexual del trabajo al segregar a las mujeres a espacios con menos prestigio y poder, concentrarlas en las actividades de coordinación, administración y logística” (p. 3). Entre tanto, los hombres ocupan las áreas de toma de decisiones y se concentran y ocupan por incrementar sus recursos de todo tipo. Por lo tanto, dichos autores expresan que en las IES mexicanas la desigualdad sigue siendo un patrón de las relaciones, prácticas y maneras de organización expresada diversos aspectos. Algunos de ellos serían “la brecha salarial, sobrecarga de labores administrativa invisibilizadas y realizado por mujeres, doble jornada de profesoras, investigadoras y personal administrativo femenino e incluso la triple faena de mujeres que trabajan, se encargan de actividades domésticas y adicionalmente estudian” (p. 5).

En el ámbito nacional, Cervantes y Tuaza (2021) en su trabajo titulado “Racismo y universidades en el Ecuador”, analizaron la situación del racismo en las instituciones universitarias ecuatorianas, mediante una revisión de marcos legales, prácticas y

procedimientos institucionales referidos al acceso a la educación superior de indígenas y afroecuatorianos. En este caso, “Especialmente las afroecuatorianas continúan excluidas de la educación universitaria, lo cual empeora la calidad de vida y aumenta la desigualdad” (p. 33).

Los autores encontraron que hay avances en el mejoramiento del sistema de educación superior y la declaración de la necesidad de la interculturalidad en la Carta Magna y en la LOES. Sin embargo, “existe el escaso interés de las universidades por procesar las demandas de los afrodescendientes, mientras la interculturalidad no conforma el enfoque transversal de todo el sistema de educación universitario” (p. 35).

Se observa que el sistema de educación superior está invirtiendo en mejorar su calidad de educación, pero el ingreso a dichas instituciones no es un número proporcional al de los demás, la mujer afro continúa excluida de estos procesos, porque son escasas mujeres que ingresan a las IES, ya sea como estudiante y menos como un servidor, evidenciando así su afectación de sus derechos, lo primordial sería una unión de las instituciones de educación superior, sus estudiantes y sus trabajadores, para que en este contexto exista una armonía y sea visible una igualdad de todos quienes pertenecen a las IES, sin distinción de etnia y género.

Carabalí, Folleco, Morales y Padilla (2021), desplegaron la investigación denominada “Diagnóstico de la situación socioeconómica de las mujeres afroecuatorianas en el territorio ancestral de Imbabura y Carchi”, en el que describieron el contexto de dichas mujeres ante la pandemia. El trabajo de campo circunscribió la elaboración de entrevistas semiestructuradas a 75 mujeres domiciliadas en la región ancestral afroecuatoriana de Imbabura y Carchi y a 5 mujeres que migraron desde sus pueblos a Quito e Ibarra. El estudio se compone de diálogos informales con líderes y lideresas de la comunidad, como fuentes informativas primarias, lo que permitió conocer las realidades del diario vivir de las mujeres afro.

Almeida y Barroso (2020), en su investigación titulada “Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo

Sostenible 5”, analizaron los contextos de equidad de género en las que se hallan las docentes que ocupan puestos de liderazgo en la Universidad Central del Ecuador (UCE) desde la visión del ODS 5 y su meta 5.5.

Los autores manifestaron que, en el caso ecuatoriano, “el marco jurídico ha sido fundamental, pues ha presionado a las universidades a incorporar mujeres en puestos de liderazgo y dirección”. por lo que se llegó a determinar que el cumplimiento del ODS 5 y su meta 5.5 en la Central presenta avances, pero no suficientes” (Almeida y Barroso, 2020, p. 114).

Se observa en este estudio de la Universidad Central, ha hecho el esfuerzo por incluir a mujeres afro para que ocupen cargos o dignidades de autoridades en dicha institución, pero no es tan equitativo respecto a sus congéneres, aunque se podría considerar dicha actuación como un avance en la igualdad de género y oportunidades para las mujeres afro, siendo esto un aporte en beneficio de ellas y de su entorno familiar y social.

En el trabajo titulado “Laberintos de cristal y el acceso de las mujeres a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Técnica de Ambato”, Sánchez (2019), identificó los laberintos y el cuestionario sobre la actitud respecto a las labores de los profesores universitarios que permite sacar una medida del acceso de las mujeres a plazas de docencia universitaria. El enfoque metodológico fue mixto, haciendo uso de la Escala Ideología de Género. El autor encontró que el acceso de la mujer a plazas de docencia universitaria está relacionado con los “factores de formación profesional, aspectos ocupacionales y las particularidades personales, de esta manera han logrado conquistar cargos jerárquicos que exclusivamente lo ocupaban los hombres” (p. 87).

En tiempos recientes ya no únicamente las féminas se realizan como madres o esposas; “han enfrentado novedosos desafíos por lo cual ellas no sólo se realizan como madres, cónyuges o amigas, además lo hacen como ingenieras, licenciadas o abogadas” (p. 89).

En este trabajo los autores manifestaron que las mujeres actualmente han podido tener acceso a las universidades, y esto se debe a su nivel de profesionalidad, con esto pueden acceder a puestos o cargos en las instituciones de educación superior que por una parte al tener su trabajo les beneficia en su aspecto personal, pero siempre no va a ser suficiente ya que el aspecto psicológico que puede acarrear los problemas de discriminación puede afectar emocionalmente no solo por determinado tiempo sino de por vida.

Por otra parte, Espinoza, Villarruel y Quintana (2019) en su investigación titulada “Discriminación salarial en Ecuador por motivos de género y autoidentificación”, analizaron, mediante dos modelos, la existencia o ausencia de discriminación salarial producto del género, así como discriminación salarial en mujeres que se autoidentifican étnicamente. En este sentido, expresaron que “en relación con las mujeres afroecuatorianas, estas poseen en promedio un ingreso laboral de 408,91 dólares americanos, esto es, enfrentan una diferencia de 29,50 dólares en relación con las mestizas” (p. 53).

En lo relativo a la discriminación en Ecuador, con la promulgación de Constitución del 2008, desde el órgano estatal se consagraron novedosas normas con relación a los derechos laborales, reconociendo también al trabajo como motor fundamental de la economía nacional. Se evidencio que sí hay existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres, apreciándose en el ámbito femenino segregación de salarios por motivos étnicos. (Espinoza, Villarruel y Quintana, 2019).

En esta investigación los autores evidenciaron una discriminación salarial respecto a las mujeres afro en relación a los hombres afro, considerando esto una vulneración de sus derechos, ya que hombres y mujeres sin distinción de su etnia tienen el derecho de percibir un mismo sueldo; además; tanto hombres como mujeres se han preparado y tienen todas sus capacidades para ejecutar sus proyectos, y no sería justo dar mayor ventaja solo a un grupo determinada, sino a las mujeres afro que también se encuentran con las mismas capacidades y necesidad de oportunidades.

Sánchez, Sánchez, Sánchez y Sánchez (2019), publicaron un trabajo titulado “La igualdad de las mujeres y el derecho laboral en Ecuador”, en el que realizaron un estudio sobre el derecho al trabajo de las mujeres. Esto con el fin de alcanzar la protección, la difusión de la igualdad al trabajo y una justa remuneración, consecuencia del impacto originado al arribar en pleno siglo XXI a la igualdad laboral, en tanto derecho primordial de las mujeres en territorio ecuatoriano. Metodológicamente el trabajo se enfocó mediante situaciones de carácter personal que viven en su cotidianidad las mujeres, la problemática que deben enfrentar para obtener un empleo, incluso, para recibir una remuneración semejante a la de los hombres, en virtud del acceso a la igualdad laboral.

Los mencionados autores encontraron que “ha sido dificultoso alcanzar la igualdad en el campo laboral y salarial, pues se comprobó que actualmente las mujeres se hallan en evidente desventaja en relación al sexo opuesto”. Además, los hombres tienen un sueldo mucho más elevado que las mujeres. No fue posible encontrar ninguna ciudad, ni provincia alguna en la cual las mujeres reciban un sueldo semejante al percibido por los hombres (Sánchez et al, 2019).

Se manifiesta en este apartado la discriminación salarial existente entre hombres y mujeres, donde los hombres perciben un sueldo mayor al de las mujeres, y esto hace que las mujeres se vean en desventaja con los hombres, y esta situación no es solo en un determinado lugar sino en un aspecto general de la población, y al hablar de las instituciones de educación superior es necesario mencionar que el ingreso para laborar en dichas instituciones de educación superior siempre se requiere de algún perfil profesional, como lo es necesario en cualquier ámbito, pero nunca se habla de algún estándar referido a su etnia o género, ya que esto es irrelevante al momento de contratar para un perfil como docente.

Carrillo (2019), en su investigación titulada “Análisis psicosocial del racismo y la exclusión social en el Ecuador”, analizó la dinámica existente entre el racismo y la exclusión social en el Ecuador; es decir, si el racismo es precursor de la exclusión

social o viceversa, y cuál es la relación que se establece entre ambos. A partir de aquí se observó que, a través del recorrido histórico, la “jerarquización y diferenciación racial ha estado presente desde la conquista española, pues en aquella los blancos construyeron la noción de indio y mestizo, mediante la categorización social presente en las castas, y ambos fueron caracterizados con estereotipos y prejuicios negativos” (p. 77). Finalmente, expuso que “la estructura social jerarquizadora y diferenciadora por la pertenencia racial aún se manifiesta en las relaciones sociales de los sujetos, se manifiesta en la cotidianidad sea en lugares públicos hasta instituciones privada o públicas” (p.80)

Es importante destacar que la discriminación racial ha venido desde tiempos remotos, como se manifiesta desde la conquista española, donde negros y mestizos eran discriminados por los españoles blancos, y esta situación ha sido tan marcada que hasta el día de hoy se observa esta discriminación en todos los aspectos de nuestra sociedad, desde generaciones pequeñas hasta generaciones adultas, hay ciertas excepciones pero no es suficiente, es necesario un cambio de toda una sociedad respecto a su educación moral, para que la integridad de los grupos afro específicamente mujeres no se vea maltratada.

Ocoró (2019), en su artículo “Emancipación y descolonización: tensiones, luchas y aprendizajes de los investigadores/as negros/as en la educación superior”, se propuso contribuir al debate sobre investigadores e investigadoras afro en la educación universitaria. Se evidenció “cómo su ingreso y su participación interpelan la inequidad de oportunidades y las enérgicas barreras raciales existentes en estos espacios académicos” (p. 53). Además, en los espacios universitarios se mantiene el racismo institucional y epistémico, a nivel latinoamericano.

Ocoró (2019) expresó que “la presencia negra en las universidades, y en especial la inserción de las mujeres, está produciendo cambios, no solo en la vida de las mujeres negras sino también en la universidad” (p. 60). Adicionalmente, el quehacer de las investigadoras negras se ve trastocado por múltiples dificultades y problemáticas ante

la falta procesos democráticos del acceso a la educación universitaria y las escasas garantías de inclusión de los asuntos raciales en dicho espacio.

Siguencia (2018), en su investigación titulada “Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador”, disertó sobre la presencia de discriminación en las remuneraciones salariales con respecto a las dimensiones inter e intra étnicas. El autor encontró que “el marco contextual en el que se presenta este fenómeno, con énfasis en los programas y líneas de acción que tienen por cometido disminuir y erradicar la discriminación salarial por razones de etnia y sexo” (p. 45). Se observó que no existe discriminación de salarios de los hombres por pertenecer al grupo étnico afroecuatoriano, durante 2017, no obstante, para 2010, ocurrió lo contrario con las mujeres de dicho grupo al evidenciarse 25,4% y 30,1% menos de salario en relación a los hombres (Siguencia, 2018).

Al igual que en las investigaciones anteriores, aquí también nos enfrentamos con una discriminación salarial de hombres y mujeres, por lo que se podría afirmar que no sólo es un determinado lugar la discriminación, sino en toda una población, a lo que el gobierno en mi opinión debe tomar las medidas necesarias para que no exista esta brecha de discriminación salarial en el país.

Tuaza (2018), elaboró un estudio titulado “Educación superior y pueblos indígenas y afrodescendientes en el Ecuador”, en el analizó la situación de la educación en las universidades con respecto a los pueblos afrodescendientes e indígenas en el Ecuador durante los últimos años. El autor encontró que, la población afroecuatoriana no atrae el interés de las universidades públicas. Además, unas cuantas universidades, específicamente privadas, acogen las estrategias de cuotas, incorporando a profesores indígenas y afros en la planta docente. En los concursos para profesor titular efectuadas por las Universidades de Azuay y FLACSO durante 2015, entre las exigencias apunta que los candidatos de pueblos y nacionalidades tendrán cuatro puntos adicionales; no obstante, ninguno se presentó. Tuaza expresa que el reconocimiento de la diversidad étnica, sigue siendo una temática ignorada por el

Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de Calidad en Educación Superior (CEAACES) en sus procesos para acreditar y evaluar instituciones universitarias en Ecuador. Existe la necesidad exigir a los gobiernos la observancia de las políticas de acción afirmativa en cuanto al número de estudiantes y docentes afrodescendientes en las universidades.

Chiliquinga, Quiroga, Poaquiza, Andrade y Galarza (2017) publicaron una investigación denominada “Segregación en la universidad pública: expresiones de techo de cristal en personal relacionado a una universidad de Tungurahua”, cuyo propósito fue responder, desde la perspectiva de género, cómo se revela e influye la categoría techo de cristal en la accesibilidad, ejercicio y permanencia en los cargos de poder y decisión de las mujeres que se vinculan a la Universidad Técnica de Ambato.

En este contexto, se encontró que en la Universidad estudiada nunca se eligió a una mujer para detentar el cargo más elevado de decisión y poder, ni durante la etapa investigada ni en los 48 años que tiene la institución desde su fundación. En los cargos menores de decisión y poder, “desde 2015 el porcentaje de mujeres que los ocupan ha mermado, pasando del 35% durante 2015 hasta (2017) un 33% en 2016” (p. 138).

Los autores antes mencionados manifestaron que es necesario ahondar en el conocimiento de las expresiones de la segregación laboral en las universidades ecuatorianas, siendo importante agudizar en el estudio del techo de cristal, así como abordar la dimensión Suelo Pegajoso” (p. 141).

Aquí se encontró que las mujeres tienen siempre mayores dificultades para acceder a puestos de trabajo, o cargos importantes en las instituciones de educación superior, esto quiere decir que existen travas, excusas o situaciones donde siempre se les va a poner en desventaja a las mujeres y esto afecta en su aspecto psicológico, ya que las mujeres, además, de ser una profesional, también son madres de familia y esto hace que se aprovechen de la situación fraternal y la mujer pueda en ciertos casos aceptar algún empleo muy bajo en remuneración por su necesidad de su hogar.

Villagómez (2016) efectuó una investigación intitulada “¿Quién toma las decisiones? Relaciones de género y puestos de toma de decisión en la Universidad Central del Ecuador”, en la que indagó en las percepciones de mujeres y hombres profesores y autoridades, de la Universidad Central del Ecuador, traducido en un orden de género sobre la manera en que se conforman las interacciones de poder en relación a la conformación de los lugares de toma de decisión, predominantemente masculino. Se evidenció que, “de los 62 puestos directivos más elevados de esta institución universitaria, 9 se encontraban ocupados por mujeres, por lo que se considera que con la actual administración el número de mujeres autoridades se incrementó” (p. 46). Dicho autor manifestó que “los dispositivos androcéntricos continúan constituyendo graves obstáculos para el ingreso, persistencia y ascenso de las mujeres en el campo laboral donde las instituciones son una de las principales agencias reproductoras del sistema de género” (p. 93).

Se observa en esta investigación que las mujeres han ocupado cargos directivos en dicha institución, pero es un número mínimo en comparación a los hombres, el hecho de que participen mujeres en este proceso no significa que se haya alcanzado una igualdad de género, o una igualdad salarial, para que exista una igualdad debería haber un 50% de hombre y 50% de mujeres, pero este no es el caso, por lo que se considera que sigue existiendo una discriminación en este aspecto, y cabe destacar que las mujeres afro tienen una personalidad extrovertida, de fácil desenvolvimiento, generadoras de muchas ideas y aun así se encuentran segregadas en dichos aspectos de la sociedad.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

El enfoque de esta investigación fue cualitativo, porque correspondió a un estudio documental para comprender la situación laboral de la mujer afroecuatoriana, partiendo de las investigaciones realizadas, donde se ha verificado la existencia de la discriminación laboral de la mujer afro ecuatoriana en las instituciones de Educación Superior del cantón Ibarra, ya que se ha podido observar esto como una problemática y es necesario conocer los factores y consecuencias del tema antes expuesto.

En cuanto a su nivel de profundidad, fue descriptivo, porque no solamente analizó, sino que también identificó y describió la situación de vulnerabilidad y discriminación en el aspecto laboral de la mujer afro ecuatoriana ya que se ha podido

observar que no hay una gran participación de la mujer afro en las Instituciones de Educación Superior del cantón Ibarra.

El método utilizado fue el socio jurídico, ya que permitió obtener la información pertinente a la realidad que atraviesan las mujeres afro ecuatorianas respecto a su situación laboral en las IES del cantón Ibarra y cómo puede afectar estos parámetros dentro de la sociedad actual para ellas. Principalmente, se tomó en cuenta los elementos que han influido en la discriminación de las mujeres afroecuatorianas y su correspondiente repercusión en el ámbito de trabajo. Además, otro método utilizado fue el método analítico-sintético con el cual se pudo realizar el respectivo análisis de la información obtenida y verificar todas las premisas del problema de la mujer afro en relación al aspecto laboral en las IES.

La técnica a utilizar fue documental, en la que se realizó el correspondiente acopio de información de fuentes secundarias para la elaboración del Estado del Arte. Las mismas están contenidas en artículos publicados en revistas indexadas además de tesis de pre y posgrados, mediante un arqueo de información selectiva en Google Académico. Adicionalmente, se hizo una revisión de la legislación en el sistema jurídico ecuatoriano e internacional, en lo concerniente a la protección laboral y los derechos a no discriminación, con particular énfasis en la población de mujeres afrodescendientes.

Otra técnica utilizada fue la entrevista estructurada, mediante la cual se obtuvo información de primera mano de las personas a quienes se realizó la entrevista. Adicionalmente se utilizó la técnica de la observación, con la cual se pudo recabar datos referidos a la variable estudiada y para verificar si la hipótesis formulada se cumple.

El instrumento para la aplicación de la primera técnica se apoyó en las fichas bibliográficas, textuales y de resumen donde se plasmó la información obtenida de diversas fuentes documentales respecto al tema abordado, mientras que para la segunda técnica se diseñó un cuestionario de preguntas abiertas, donde se formularon

interrogantes orientadas a conocer aspectos socio demográficos de las mujeres afrodescendientes, el cargo laboral que ocupan en la universidad y diversos indicadores orientados a establecer la inclusión o discriminación en el trabajo. Además, se elaboró una ficha de observación para recabar los datos demográficos de las mujeres afroecuatorianas que laboran en dicha institución. Para tales efectos, fueron efectuadas diversas visitas a cada una de las facultades de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI) y Universidad Técnica del Norte (UTN), con la finalidad de constatar y observar si existen o no mujeres afroecuatorianas trabajando en dicha IES y dar el primer paso para determinar su inclusión laboral.

Los grupos que intervinieron en la aplicación de las entrevistas fueron mujeres afro ecuatorianas, docentes y autoridades que laboran en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, Universidad Técnica del Norte UTN, profesionales del Derecho.

La unidad de análisis correspondió a cada una de las mujeres afrodescendientes que desempeñan su labor en la PUCESI y UTN. Se hace referencia, entonces, a quiénes serán medidos en cuanto a su condición de inclusión laboral y posible discriminación laboral, esto es, cada participante a quien en instancia final se le aplicará el instrumento de investigación. El procedimiento para la recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

- Se elaboró previamente el cuestionario para ser aplicado a los participantes de la PUCESI y UTN.
- Se coordinó con todos los participantes objeto de estudio la fecha para llevar a cabo la aplicación de la entrevista.
- Se procedió a realizar el respectivo análisis de las entrevistas.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se obtuvieron los resultados de la investigación a partir de los objetivos específicos correspondientes, con el apoyo de las investigaciones previas, tanto nacionales, como internacionales, referentes al tema de estudio. De igual manera, este trabajo se apoyó en entrevista aplicada a mujeres afroecuatorianas, que conforman personal y directivos de las instituciones de educación superior y profesionales del derecho. Finalmente, se realizó la discusión, misma que consiste en la comparación o confrontación de los resultados con la opinión de otros autores y algunos entrevistados.

6.1. Análisis documental

En cuanto a la descripción del régimen jurídico de los derechos humanos en el Ecuador, que configura el primer objetivo investigativo de manera específica, se tiene como punto de partida la dignidad de los seres humanos, la cual es el fundamento de los Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos. Asimismo, es un aspecto importante para definir la naturaleza jurídica de este tipo de derechos y, por consiguiente, conciliar las visiones tanto iusnaturalistas como iuspositivistas, como refiere García (2011).

Este es el elemento inicial que puede permitir identificar el perímetro de aplicación material de las normas contenidas en la serie de textos normativos destinados a proteger los derechos de la humanidad. Particularmente el alcance que debe darse sobre el control de convencionalidad en el contexto del derecho al interior de los estados parte, por ejemplo, de la Convención Americana referida a los Derechos Humanos (1978).

Cabe resaltar que, para el año 2020, junto a Argentina, Uruguay y Bolivia, Ecuador figuraba entre los únicos países en realizar la ratificación del total de 18 tratados en el área de Derechos Fundamentales procedentes de diversas convenciones de Naciones Unidas (Cáceres & Quevedo, 2021). Por tanto, Ecuador es un Estado obligado a

cumplir las decisiones que surjan por parte de la CIDH, lo que permite afirmar que las fuentes jurídicas en materia de Derechos Fundamentales están conformadas por preceptos nacionales e internacionales, aunque la discusión doctrinaria en cuanto al tema de positivación sobre Derechos Fundamentales prosiga.

Para el año 2001, se llevó a cabo en Durban, Sudáfrica, la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminaciones Raciales, Xenofóbicas y las Formas Conexas de Intolerantes. El gobierno ecuatoriano, en concordancia con los mandatos de la constitucionales y para cumplir con el Plan de Acción de Durban (2001), el cual exhorta a los Estados a que diseñen y lleven a la práctica políticas y programas de acción, y fortalezcan y medidas medidas preventivas, con la finalidad de erradicar las formas de racismo, discriminaciones raciales, xenofóbicas y formas relacionadas de intolerancia, delineó la lucha contra todas las formas de racismo y discriminación como política de estatal. Para dar marcha a este proceso, se firmó en 2009 el Decreto Ejecutivo No. 6041 (2009)., el cual estableció 365 días de combate versus el racismo y la discriminación racial, medidas orientadas a consolidar la construcción de una organización social inclusiva e intercultural.

Por otra parte, considero que la promulgación de la LOES, posteriormente reformada en 2018, ha conllevado una influencia positiva para la sociedad ecuatoriana, en vista que reconoce derechos de profesores y estudiantes, persiguiendo en forma equitativa y con igualdad el acceso a la educación universitaria. En forma clara la LOES, en su artículo 56, establece con relación a la paridad de género, igualdad para las oportunidades y equidades, dictaminando que los procesos electorales en las IES, se efectuarán mediante listas que deberán estar realizadas observando la alternabilidad, igualdad de oportunidades, la paridad y aspectos equitativos conforme el texto constitucional.

Entre los resultados obtenidos se puede expresar que la discriminación laboral de las mujeres afro conlleva a una desigualdad de derechos, derechos que nuestra Constitución las ha establecido, y que por el solo hecho de ser persona todos tienen

derecho a ella, y en este caso sería el derecho al trabajo de la mujer afro en las instituciones de educación superior. Ahora bien, respecto a la investigación documental realizada no solo se expresa la existencia de discriminación laboral de la mujer afro, sino que las normativas, leyes nacionales, tratados y convenios internacionales ratifican los derechos para todas las personas, y que no exista ningún tipo de discriminación respecto a la etnia o género, pero a pesar de la existencia de dichas normas no hay un cumplimiento efectivo que garantice el bienestar de las mujeres afro.

En el año 1969 se suscribió la Convención Internacional Contra Todas las Maneras de Discriminación Racial de Naciones Unidas (1969). Se trata de un mecanismo de acción que concibe la discriminación de tipo racial como todas las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias fundamentadas por aspectos de raza, linaje, color, origen nacional o etnia que tenga como propósito o por resultado abolir o menoscabar el conocimiento, disfrute o ejercicio, de manera igualitaria de derechos humanos o libertades de tipo fundamental en las dimensiones políticas, sociales, económica, cultural o en cualquiera otro ámbito de la vida pública.

Por su parte, la Declaración y el Programa de Acción Contra el Racismo, Xenofobia, Discriminación Racial y las Formas Ligadas a la Intolerancia, suscrita en 2001, aborda las cuestiones que amenazan y agreden claramente la libertad y dignidad de los seres humanos.

El 23 de diciembre de 2013 la Asamblea General de la ONU en la Resolución 68/237 proclama el Decenio Internacional de los Afrodescendientes, el cual inició el 1 de enero de 2015 y concluirá el 31 de diciembre de 2024. La temática abordada es la relativa a “Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”. El derecho a la equidad en el plano laboral para las mujeres tiene fundamental relevancia, pues se trata de la única vía para observar los derechos humanos internacionales. Especialmente aquellos que deben ser cumplidos por todos los Estados que han suscrito y ratificado los mismos, entre los que se encuentra Ecuador.

En cuanto al análisis de la legislación que protege los derechos a la inclusión laboral de todos ciudadanos, que conforma el segundo objetivo específico enunciado, es evidente que en Ecuador el hecho de promulgar una o diversas leyes, no da garantía que se logre cumplir con la incorporación de las mujeres en las políticas públicas emprendidas desde los entes estatales, ni que se alcancen avances significativos. Aun cuando la legislación ha aumentado esta intervención en las políticas públicas con enfoque de género en las IES, queda un largo camino por andar y conquistas que lograr.

Por tales motivos, instrumentos como el programa de actividades del Decenio Internacional de población Afrodescendiente exhorta a los Estados que lleven a la práctica actividades para erradicar la discriminación racial en los sitios de trabajo. De manera específica, la iniciativa programática resalta la necesidad de medidas orientadas a los y las afrodescendientes, para asegurar plenitud de igualdad universal ante las leyes. Esto conlleva la eliminación de figuras discriminatorias en la legislación laboral y los impedimentos a la integración en la formación profesional, las negociaciones colectivas, empleos, contratos, actividades de tipo sindical, acceso a los juzgados y el trabajo en ambientes seguros y saludables (Rangel, 2023).

Expresan Meneses, Córdoba y Aguirre (2021), el contexto laboral en el Ecuador presenta dificultades estructurales que lo particularizan a partir de unas cuantas décadas y que conllevan la vulneración los logros para incrementar el nivel de vida de la gente. Según las autoras, existen puntos débiles en cuanto a generar puestos de trabajo de calidad junto a una elevada persistencia de subempleo. De aquí la importancia de visibilizar la presencia de una inserción laboral inequitativa de grupos vulnerables, como lo son las afroecuatorianas. Esto destaca la relevancia de disertar en torno a la legislación laboral en un entorno que presenta un acceso desigual y elevado subempleo.

En tal sentido, los puestos laborales de calidad no pueden concebirse solo desde la productividad de quienes trabajan, también es relevante abordar la institucionalidad

laboral, donde se inserta la legislación laboral. Este elemento, sostienen Meneses, Córdova y Aguirre (2021), tiene influencia para establecer remuneraciones salariales, beneficios sociales, protección social y formación profesional, entre otros.

En las IES permanece la necesidad de alcanzar igualdades materiales, lo cual significa ejecutar los programas y estrategias de igualdad. Estas deben emplear y tener en cuenta los principios de igualdad y proporcionalidad que se dan con respecto a las decisiones tomadas y los fines esperados para verdaderamente incluir con equidad a las mujeres afro en todos los niveles y categorías laborales de las IES.

De manera general, la Constitución Nacional (2008) establece en su sección octava, referida al Buen Vivir, que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (art.13).

Para alcanzar lo expresado en el texto constitucional, señalan Rosales, García y Durán (2019) que han sido efectuadas transformaciones al Código del Trabajo que data desde 1938. La última de tales modificaciones a la codificación laboral fue hecha en abril del 2018, con el propósito de tener bajo actualización la normativa laboral, en observancia de las disposiciones constitucionales. Esto implica además tener en cuenta los convenios suscritos y ratificados con la OIT, reglamentaciones reformativas del Código, Código de la Niñez y Adolescencia, Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa y Homologación y Unificación de Retribuciones para los Sectores Públicos, así como diversas resoluciones emanadas desde el Tribunal Constitucional.

Es relevante acotar que el articulado de la codificación del Trabajo (2005) regula lo que se refiere al contrato laboral individual y colectivo al determinar definiciones y

normativas generales, regulaciones, tipologías, terminación y efectos jurídicos. Se contemplan maneras de remuneración, obligaciones del empleador respecto a los trabajadores, regulaciones de la jornada laboral, la obligatoriedad del descanso y goce de vacaciones y el tratamiento específico a las mujeres que trabajan, así como los menores, entre otros múltiples aspectos.

Desde el punto de vista práctico de la aplicabilidad de la normativa en materia de trabajo, advierten Rosales, García y Durán (2019) que la transgresión del derecho laboral conlleva una secuencia de hechos que impiden en forma directa o indirecta el disfrute de derechos humanos referidos a educación, salud, vivienda y la consideración de la dignidad de los seres humanos, por mencionar los principales elementos. El incumplimiento de los derechos laborales compromete la consecución de condiciones de vida óptimas. Esto influye, además del ámbito individual, en el plano social a nivel nacional, pues se detiene el desarrollo humano al no producir políticas, planes y estrategias de empleabilidad.

Con énfasis en el aspecto laboral de la mujer afro, lo que se puede decir es que la Constitución de la República (2008), hizo el reconocimiento como pueblo Afroecuatoriano. A dicho reconocimiento y se integraron las Acciones Afirmativas y Reparaciones. Así la Carta Magna establece que “Las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible” (Art. 56). Además, tomó rango constitucional el hecho de no ser objeto de racismo y de ningún tipo discriminación injustificada. “Nadie podrá ser discriminado por motivos de etnia... identidad cultural...idioma. La ley sancionará toda forma de discriminación...”. (Art. 11.2).

El mencionado art. 11 se prescribe que a igual trabajo corresponde la misma remuneración y que, adicionalmente no debe existir discriminación de ningún tipo al momento realizarle la contratación a una persona. Por otra parte, se establece como condición que la mujer según su edad y estado físico, está asistida legalmente para

realizar cargas manuales, así como también disfruta de derecho de una licencia con remuneración posterior al nacimiento de sus hijos. En caso de despido o desahucio, el funcionario del trabajo ordenará al patrono pagar una indemnización que equivalga al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio del resto de derechos que puedan asistirle.

En la legislación nacional y estrategias en el ámbito de las políticas pública, cabe destacar varios hechos e instrumentos de relevancia. El primer hecho a destacar data de octubre del año 2006, fecha en que el pueblo afroecuatoriano realizó una movilización en Quito para solicitar al entonces Congreso Nacional que fuera aprobada la Ley de Derechos Colectivos del Pueblo Afroecuatoriano.

En el ámbito educativo, el texto constitucional consagra la obligación del ente estatal para desarrollar, robustecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con elementos de calidad (Art. 57.14). Por otra parte, para el año 2009 se produjo el Decreto 60, conformando el Plan plurinacional contra la discriminación racial, es decir; la existencia de dichas normativas como se lo manifestó no garantiza el fiel cumplimiento de la misma, aunque si existe la posibilidad de reclamar basándose en que ninguna persona puede ser discriminada por ninguna condición.

Pero el anterior no es un hecho que sea fácil de realizarlo inclusive hay mucho desconocimiento en el actuar, y es por ello que muchas veces estas situaciones de vulneración de derechos se quedan calladas por su largo procedimiento, pero este no debería ser un motivo para que las mujeres afro se sientan impedidas de reclamar sus derechos, sino más bien que sea una pauta para que ellas puedan estar presentes en el ámbito laboral, y también en todos los aspectos de la sociedad, sin ningún temor a ser discriminadas por su género y etnia.

Por otra parte, aunque la información concerniente al desempleo post contexto pandémico COVID-19 estructurada por condición étnica y racial es aún escasa, en el caso del Ecuador, el impacto mayor de este escenario en el trabajo de las mujeres se evidenció en las zonas territoriales afrodescendientes ancestrales de Imbabura y

Carchi, como advierten Carabalí et al. (2021). En dichos territorios las prohibiciones a la movilidad les impedían a las mujeres afro viajar a poblaciones colombianas para comercializar sus productos. Igualmente, muchas trabajadoras domésticas se quedaron sin empleo o lo conservaron en peores condiciones, sin cobrar horas extras o asumiendo carga laboral más pesada sueldos inferiores.

Finalmente, atendiendo al tercer objetivo específico, se determinaron los factores históricos, políticos, económicos que influyen en la participación de las mujeres afroecuatorianas en el ámbito laboral; especialmente, en las Instituciones de Educación Superior. En el ámbito ecuatoriano, coincido con Masabanda et al. (2019) en cuanto a que, durante la época republicana, las representaciones de las mujeres involucraron a madres y amas de casa en la participación de las principales reformas para conseguir mejores derechos en lo que tiene que ver con aspectos laborales.

Conviene resaltar, como expresa Masabanda et al. (2019) las luchas por reivindicar los derechos de las mujeres ecuatorianas han sido bien puntualizada, destacando desde el enfoque histórico que la misma desembocó en 1997 con la conformación del Consejo Nacional de Mujeres conocido por sus siglas como CONAMU. Se trató del principal nivel institucional desde el enfoque de género en el ámbito estatal nacional, con la participación de organizaciones para la mujer con sus respectivos directorios locales. Se logró así la aprobación y entrada en vigencia de la Ley de Amparo Laboral de las Mujeres en 1996. Allí se estableció plasmar la garantía en equidad de derechos de las féminas con los hombres en el trabajo persiguiendo eliminar el subempleo y desempleo.

En este sentido, de los aspectos históricos, políticos y económicos de la participación de las mujeres afroecuatorianas se pudo observar que la Declaración y Programa de Acción Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001), establece que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y demás maneras análogas de intolerancia constituyen amenazas y agresiones evidentes contra la libertad y la dignidad de los seres humanos.

No obstante, en cuanto a la variable género, es un hecho histórico que la toma de decisiones dentro de las organizaciones ha sido una labor masculina. A esta situación no ha escapado el sistema educativo superior del Ecuador pues, aunque se han incrementado poco a poco los puestos directivos de mujeres en los espacios universitarios, aún no se alcanza paridad. Tales cargos se concentran en mayor porcentaje en puestos de mandos medios, donde la potestad para decidir depende de un superior, que en tales circunstancias estaría compuesto por 82 % de cargos de rectores hombres, como advierten Cevallos et al. (2022). Para los citados autores, en 60 universidades ecuatorianas la participación de docentes mujeres llega apenas al 36%, mientras que los hombres poseen 64 %, es decir, dos tercios.

En la temática de la discriminación de los actores sociales afrodescendientes, por formar parte de hecho con raíz colonial que va cambiando y persiste en la actualidad, se expresa en el ejercicio de los derechos humanos (Navas, 2018). Si se hace una revisión de las cifras del INEC, es posible constatar que, en diversos espacios, entre las que destaca el trabajo, los afros en general continúan en la base de la pirámide y los adelantos son pocos y aletargados.

Se pudo evidenciar que las desigualdades de género están visibles no solo en el aspecto de cargos jerárquicos dentro de las instituciones de educación superior, sino también se evidencia en la carga horaria que tienen estos determinados grupos, por lo tanto, se considera una desigualdad o discriminación respecto a este tema, por lo que sería factible un nuevo modelo para designar a determinados representantes o autoridades dentro de las IES. Además, es importante mencionar que existe un mayor porcentaje de mujeres afro que han tenido la posibilidad de prepararse, de obtener un título universitario superior pero aun así al momento de conseguir un empleo han sido relegadas, no se las ha tomado en cuenta teniendo mayores oportunidades los hombres de este tipo de etnia.

Esto aparece evidenciado en la encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) (2017). No obstante, las mujeres en el campo laboral, son

quienes más probablemente tengan que enfrentarse a un total desempleo de manera desigual respecto los hombres dentro del país. Independientemente que todos los 8 de marzo de cada año con la conmemoración el día internacional de las mujeres, se intente generar un nuevo pensamiento que posibilite evidenciar a la población femenina en igualdad de condiciones y así lograr cumplir con la reglamentación nacional como internacional que respecto al efectivo disfrute de los derechos de las trabajadoras se ha configurado, en particular las afrodescendientes.

A pesar de la diversidad logros alcanzados en los diversos frentes de lucha de las mujeres trabajadoras, el periodo 2012 – 2017 en el Ecuador arroja que no hubo igualdad respecto a los sueldos o remuneraciones percibidas por hombres y mujeres. Es un fenómeno persistente que los hombres percibieron ingresos más elevados que las mujeres, tomando en cuenta desde los cargos de carácter operativo hasta los de oficina (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019).

Desde el punto de vista económico, manifiesta Rangel (2023) las limitaciones de la inserción laboral de poblaciones afrodescendientes como consecuencia la discriminación étnica y racial se patentiza en las grietas entre las tasas de desempleo en afrodescendientes y quienes no lo son. El Ecuador es un ejemplo evidente de la frágil inserción laboral de los grupos afrodescendiente.

Apunta Rangel (2023) que, de acuerdo el Informe del Grupo de Trabajo de Expertos en Afrodescendientes del año 2020, basándose en cifras del Gobierno, más del 60% de los pobladores afroecuatorianos son parte de estratos urbanos marginales en las ciudades de Quito y Guayaquil, contando con un trabajo precario (cerca del 40% de los y las afrodescendientes labora en el sector de servicios, un 18% en el sector comercial formal o informal y 12% en empresas de construcción). Estas son ocupaciones que difícilmente permiten ahorrar, impidiendo que se satisfagan plenamente las necesidades básicas de los grupos familiares o su sustento durante un lapso significativo.

Adicionalmente, un significativo problema que hay que acometer gira en torno a que los niveles elevados de educación logrados por la gente no se ven reflejados necesariamente en niveles altos en cuanto a las ocupaciones o los ingresos, o en menores inequidades étnicas y raciales en relación con el género. Esto, desde nuestro punto de vista, se relaciona con el hecho de que pocas mujeres afro consiguen formaciones universitarias y una proporción mucho más baja ingresa a trabajar en las IES. Por ello, como acota Rangel (2023) la exclusión y la discriminación laboral padecida por las mujeres y personas jóvenes de ambos sexos son más agudas en el caso de poblaciones afrodescendientes.

También es importante destacar que la empleabilidad de mujeres afro dentro de las instituciones de educación superior, no es sólo este el problema, sino que también hay un problema de discriminación para el acceso de estudios por parte de las IES, siendo este también un tema relacionado con lo expuesto del tema laboral de las mujeres afro en las IES, siendo esta una discriminación social que conlleva a mayores problemas posteriormente. Otro aspecto importante es mencionar que las mismas instituciones son quienes deben apoyar y encargarse de generar una cultura libre de racismo en todos los ámbitos de la sociedad no sólo en el aspecto de la educación.

Además, se observó que las mujeres afro no tienen una historia o un currículum de vida donde certifique los aportes que ellas han hecho a la sociedad, sus aportes son invisibles, y esto se debe a la falta de apoyo por parte de las personas o lugares donde estas mujeres han hecho presencia, razón por la que no se les destaca en ningún momento, por otro lado también se observó que la presencia y el actuar de la mujer afro en determinados sectores ya ha sido evidenciado y gratificante para las mujeres participes de esto, aunque esta situación de a poco vaya cambiando para algunas mujeres que han sido discriminadas por su etnia, esto no es suficiente para alcanzar los estándares de vida aptos para cada persona por el simple hecho de ser un ser humano, y como se lo manifestó en otra ocasión esto debe ser visible en todos los aspectos de la vida de la persona, aspecto cultural, social, educativo, económico, laboral, entre otros.

También se puede observar que la presencia de las mujeres afro dentro de las instituciones de educación superior no sólo sería de beneficio para ellas, sino también para sus hogares que son muchas veces quienes sufren las consecuencias de una vulneración de sus derechos, sintiéndose estos discriminados y relegados por parte de la sociedad. En otro aspecto se encontró que las mujeres afro específicamente en la Universidad Central del Ecuador se ha logrado que las mujeres afro ocupen puestos y direcciones de trabajo, siendo ellas quienes tengan voz y voto en dicha institución, siendo este un cambio radical en el aspecto de la igualdad laboral que las mujeres requerían, la misma situación se encontró en un estudio realizado en la Universidad Técnica de Ambato donde las mujeres a pesar de los retos y dificultades que se les ha presentado para entrar en una institución de educación superior como docentes, lo han logrado y es más, han podido ejercer cargos administrativos dentro de dicha institución.

Respecto a la segregación de salarios, pertinente para este tema se observó en las investigaciones que las mujeres afro tienen un porcentaje de inferioridad respecto a las mujeres mestizas, siendo este un motivo de discriminación que sin duda perjudica a la mujer afro y su entorno. Además de ello es importante conocer que las mujeres en general tienen un sueldo inferior respecto a los hombres, esta situación se la podría relacionar a que tenemos un modelo ya establecido desde años atrás donde el hombre se imponía hacia la mujer en todos los aspectos, y esta situación a pesar de que se ha querido erradicarla aún sigue presente en nuestros días.

Como se ha manifestado anteriormente se observa que las mujeres afro en determinados lugares o sectores de la sociedad, se encuentran con un nivel de inferioridad a pesar de sus niveles de estudio, y esto se observa en la mayoría de investigaciones realizadas que expresan que las mujeres afro no ocupan cargos directivos o son escuchadas y sus ideas sean planteadas para desarrollarlas, aunque hay un índice bajo que también manifiesta que las mujeres afro en determinadas instituciones de educación superior han podido ejercer cargos administrativos.

En este sentido, la equidad en el trabajo se ha plasmado en las leyes ecuatorianas y los diversos instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el país. No obstante, resulta conveniente que este marco sea asumido con pertinencia en el ámbito laboral, por lo que resulta apropiado puntualizar estrategias que permitan determinar en la sociedad y sus distintos niveles territoriales y culturales, la imagen social de las mujeres como seres en capaces de arrogarse en igualdad de condiciones lo relativo al mundo laboral. Al respecto cabe exaltar lo manifestado por Ferrajoli (2009) quien, al realizar un análisis de los derechos y garantías, expone que la igualdad es un valor social que necesita cultivarse para neutralizar estereotipos y etiquetas sociales que cercenan de la saludable convivencia sustentada en la equidad.

6.2 Análisis de entrevistas

Entrevista aplicada a mujeres afro que laboran en las Instituciones de Educación Superior

En la tabla 1 se puede apreciar la primera pregunta de la entrevista formulada a las mujeres afrodescendientes, con su respectiva respuesta.

Tabla 1

Pregunta 1 formulada a las entrevistadas afro

Pregunta 1 Entrevistada	¿Habr� afectado negativamente su afrodescendencia en su clasificaci3n o reclasificaci3n laboral en la instituci3n que labora?
(Lcda. Diana Méndez Labora en la Universidad Técnica del Norte).	En lo personal yo pienso que no, porque no he tenido alguna discriminaci3n, pues yo me he preparado y dentro de lo que me he preparado para mí siempre no digo que ha sido fácil no encontrar algún trabajo, pero nunca se me han cerrado las puertas. Y, actualmente igual estoy laborando en la Universidad Técnica del Norte. Y no me siento excluida, se puede decir.
(Lcda. Dalia Pait� Cortéz, Universidad Técnica del Norte).	No, nunca me he sentido discriminada ni perjudicada como dijo mi compañera. Es más, cuando yo concurs� para el para el para mi puesto en el Hospital General me regalaron un puesto porque yo soy afrodescendiente, entonces es una

	ventaja y estoy muy orgullosa de serlo. Muchas gracias.
--	--

Nota: Entrevista aplicada.

En la tabla 2 se evidencia la segunda pregunta de la entrevista realizada a las mujeres afroecuatorianas.

Tabla 2

Pregunta 2 formuladas a las entrevistadas afro

Pregunta Entrevistada	2. ¿Es igual su salario en comparación con los hombres que desempeña su misma labor en la institución?
(Lcda. Diana Méndez Labora en la Universidad Técnica del Norte).	Sí, porque no solo los salarios son equitativos aquí, no hay ninguna discriminación en eso.
(Lcda. Dalia Paité Cortéz, Universidad Técnica del Norte).	De mis compañeros, enfermeros y el mismo salario recibimos y es el mismo trabajo que realizamos también.

Nota: Entrevista aplicada.

En la tabla 3 se muestra la tercera pregunta de la entrevista hecha a las féminas afroecuatorianas.

Tabla 3*Pregunta 3 formulada a las entrevistadas afro*

Pregunta Entrevistada	3. ¿Se ha beneficiado usted de algún programa de inclusión laboral promovida por el gobierno nacional?
(Lcda. Diana Méndez Labora en la Universidad Técnica del Norte).	No, ningún programa.
Licenciada Maite París Cortes. (Hospital General de Ibarra, Universidad Técnica del Norte).	Ahí no, no, no, no me he beneficiado de ningún programa. Al momento.

Nota: Entrevista aplicada.

La tabla 4 permite observar la cuarta pregunta de la entrevista efectuada a las afrodescendientes que participaron en el estudio.

Tabla 4*Pregunta 4 formulada a las entrevistadas afro*

Pregunta Entrevistada	4. ¿Ha sido usted beneficiada por alguna ley de inclusión laboral?
(Lcda. Diana Méndez Labora en la Universidad Técnica del Norte).	La verdad, a mí lo que me ha acreditado estar aquí son mis estudios, mi experiencia laboral. Pero no más bien ningún partido o ninguna ley, no. No me han dicho, usted viene por ley a trabajar aquí o porque necesitamos una persona afro para cumplir el pénsum, ni por

	ninguna de esas otras. Estas son funciones dentro de la institución con lo establecido en su contrato laboral. Sí, todas las funciones están de acuerdo a lo del frontal.
(Lcda. Dalia Paité Cortéz, Universidad Técnica del Norte).	Ah, claro, sí, ajá sí, sí, fui beneficiaria hace alrededor de unos 5 o 6 años que ganó el concurso, pues estuve incluido.

Nota: Entrevista aplicada

La tabla 5 presenta la quinta pregunta de la entrevista efectuada a las afrodescendientes que participaron en la investigación.

Tabla 5

Pregunta 5 formulada a las entrevistadas afro

Pregunta	5. ¿Ha sentido usted algún tipo de discriminación en entrevistas de trabajo dentro de la institución?
Entrevistada	
(Lcda. Diana Méndez Labora en la Universidad Técnica del Norte).	En ninguno, ningún momento he tenido ningún problema.
(Lcda. Dalia Paité Cortéz, Universidad Técnica del Norte).	No, para nada. Las veces que yo bueno desde que me gradué de enfermera. Las veces que he ido, he estado en la buscando trabajo. He sido bien recibida. Debe ser también porque me caracteriza mi característica de ser educada y cortés, entonces he sido bien recibida y

	no, no he recibido ninguna maltrato ni discriminación.
--	--

Nota: Entrevista aplicada

Las respuestas ofrecidas a la pregunta 6 por parte de las mujeres afro entrevistadas se pueden apreciar en la tabla 6.

Tabla 6

Pregunta 6 formulada a las entrevistadas afro

Pregunta	6. ¿Sus funciones dentro de la IES están acordes con lo establecido en su contrato laboral?
Entrevistada	
(Lcda. Diana Méndez Labora en la Universidad Técnica del Norte).	
(Lcda. Dalia Paité Cortéz, Universidad Técnica del Norte).	Sí, está establecido.

Nota: Entrevista aplicada.

Las respuestas expresadas ante la pregunta 7 por parte de las afroecuatorianas que participaron en el estudio pueden observarse en la tabla 7.

Tabla 7

Pregunta 7 formulada a las entrevistadas afro

Pregunta	7. ¿Considera usted que la poca inclusión laboral de la mujer afro ecuatoriana en las instituciones se debe a la falta de programas gubernamentales o cuál sería la causa según su criterio?
Entrevistada	

(Lcda. Diana Méndez Labora en la Universidad Técnica del Norte).	Pienso que en parte sí puede ser algún problema gubernamental. Porque he escuchado, bueno, no es mi caso, pero escuchado de muchas personas que dicen que han tenido la mala suerte de no poder ingresar algún trabajo debido a que son negras. No se fijan en lo académico, en lo profesional, si tienen estudios, sino que simplemente “ah no es que por ser negra, de pronto no puede ingresar”. Aunque ahora, como digo muy poco se ha visto, eso no es mi caso, no me ha pasado, pero muy pocos seres, ya no existe tanta discriminación.
(Lcda. Dalia Paité Cortéz, Universidad Técnica del Norte).	

Nota: Entrevista aplicada.

Las respuestas manifestadas con respecto a la pregunta 8 por parte de las afroecuatorianas que participaron en el estudio pueden observarse en la tabla 8.

Tabla 8

Pregunta 8 formulada a las entrevistadas afro

Pregunta	8. ¿Conoce usted alguna organización pública o privada que defienda y proteja los derechos laborales de las mujeres afro ecuatorianas?
Entrevistada	
(Lcda. Diana Méndez Labora en la Universidad Técnica del Norte).	Sí hay así hay una, pero no me acuerdo del nombre exactamente cómo, quién es

	<p>el que está llevando eso. Pero dentro de lo que es yo conozco la fundación de comunidades negras del Ecuador. Se que ellos defienden bastante lo que es el ámbito laboral, tanto para hombres como para mujeres afro ecuatorianas.</p>
<p>(Lcda. Dalia Paité Cortéz, Universidad Técnica del Norte).</p>	<p>Sí aquí en Ibarra, sí hay una asociación que defiende los derechos de los afro ecuatorianos y todavía no, no he sentido la obligación de acudir hacia ellos, en Esmeraldas también hay asociaciones que defienden a mis hermanos afroecuatorianos y eso es muy bueno, que haya estas instituciones que se encarguen de eso. Pues si de alguna manera algún afroecuatoriano se ha sentido discriminado, pues que acuda a estas organizaciones para que le puedan orientar y ayudar en este lugar. Esperemos que cambie algo si esta entrevista y estoy muy orgullosa de ser afro ecuatoriana, como dije al principio no y soy una enfermera feliz, hago lo que me gusta. He Conseguido muy buenas amistades, la enfermería es muy bonita y nunca me he sentido discriminada profesionalmente, no. ¿Que si ha habido algún paciente en el lugar donde estoy trabajando? Usuario, sí, eso sí, no, a</p>

	<p>veces atentan ante tú al verte que eres afro ecuatoriana, sí, a veces si atentan y así de frente. Tampoco en mi ámbito laboral me he sentido discriminada, no. Entonces, pues esperemos que sigamos así.</p>
--	---

Nota: Entrevista aplicada.

Tomando en consideración la pregunta relacionada con el hecho de si la poca inclusión laboral de la mujer afroecuatoriana en las IES se debe a la falta programas gubernamentales, llama la atención que la respuesta de la primera entrevistada afrodescendiente fue positiva. De cualquier modo, cabe destacar que se han intentado algunas estrategias para que abiertamente intentan disminuir la discriminación laboral de las mujeres, pero de manera general.

En este orden de ideas, el Consejo de Aseguramiento sobre Calidad en Educación Superior, es el ente público que realiza y adelanta las evaluaciones y acreditaciones de las IES y con las carreras que ofrecen. Desde 2013 se dieron las primeras acciones dirigidas a la inclusión de indicadores novedosos para igualdad de género en los instrumentos y modelos educativos.

En tal modelo evaluativo institucional para 2013 fueron agregados un par de indicadores sobre género al interior del criterio Academia, como subcriterio denominado derechos de las mujeres a participar en cargos directivos dentro de las IES, como expresan Cevallos et al. (2022). Esto en relación a la cantidad total de puestos académicos de dirección en la universidad, desempeñando una función útil si se considera que con respecto a la estructura histórica ecuatoriana se asumiría que el valor superior alcanzado sería del 30 %, aspirando idealmente un 50 %.

En un indicador adicional denominado “Docencia femenina”, continúan señalando Cevallos et al. (2022), se plantea el porcentaje de docentes mujeres, en relación con el número general de profesores titulares, teniendo como óptimo un 50 %. De la misma

forma que el indicador anterior, se piensa que, con respecto a la composición histórica del país, se tomaría que el valor superior alcanzado rondaría un 30 %. De cualquier modo, en ninguna de las respuestas de los entrevistados, incluyendo mujeres afro y demás personal de las IES, se vislumbra una participación tan representativa de mujeres.

En la respuesta a la primera pregunta dada por la entrevistada Dalia Paité Cortés, se evidencia como la entrevistada manifiesta su orgullo de ser afroecuatoriana, lo cual se relaciona directamente con una materialización del derecho a expresar con plena libertad la correspondiente autoidentificación étnica. Así lo expresa la Constitución (2008) en su articulado 21, estableciendo que las personas gozan del derecho a construir y preservar su propia identidad cultural a decidir con respecto a si pertenece a una o varias comunidades desde el punto de vista cultural.

Adicionalmente, la entrevistada afroecuatoriana Dalia Paité Cortés demostró mediante la entrevista que en ningún momento ha sido objeto de acciones de tipo racista ni de discriminación infundada alguna. En este punto viene a colación el artículo 11.2 constitucional al señalar que ninguna persona podrá ser discriminado por motivos étnicos ni de identidad cultural. Si eso llegase a ocurrir, la ley establecerá las sanciones pertinentes ante cualquier tipo de discriminación.

Cabe destacar que la entrevistada Paité manifestó conocer una organización dedicada a defender proteger los derechos laborales de las mujeres afro, ubicadas precisamente en Ibarra. Es posible palpar entonces la existencia de mecanismos para la participación y organización comunitaria, para los cual el artículo 57.15 de la Carta Magna (2008) contempla construcción y mantenimiento organizaciones dedicadas a representar a estas comunidades, pueblos y grupos, para lo cual el Estado reconocerá y dará promoción a todas sus maneras de expresión y formas organizativas.

Entrevista aplicada a funcionarios, directivos de las instituciones de educación superior

Las respuestas ofrecidas a la pregunta 1 por parte de funcionarios o directivos de las instituciones de educación superior entrevistados se pueden apreciar en la tabla 9.

Tabla 9

Pregunta 1 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior

Pregunta	1. ¿Históricamente ha existido discriminación hacia las mujeres afrodescendientes en el Ecuador?
Entrevistada	
María José Sierra. Universidad Técnica del Norte Área administrativa.	Manifiesta que en el área administrativa no hay ninguna mujer afro ecuatoriana laborando. Respecto a la primera, responde sí, lastimosamente Latinoamérica tiene una cultura racista no inclusiva que ataca a la mujer por el simple hecho de su color de piel.
Catalina Ramírez. Universidad Técnica del Norte Decana FICA	En el Ecuador, sí ha existido discriminación hacia las Mujeres afrodescendientes y también creo que respecto a la mujer en general.
Ana Beltrán. PUCESI	Según mi experiencia, así antes, hace unos 10 o 20 años antes. Sí se veía eso muy poco. Pero recientemente pues ya no. Ahora tenemos estudiantes afroecuatorianos, docentes en la escuela de Ciencias sociales

	y humanas, que es a la que pertenecemos nosotros.
Jeimy Pavón PUCESI	Ahí sí, claro, pero en las universidades es desde ese punto de vista podría, pero a no he visto aquí docentes, es que también bueno, desconozco a las profesoras. Aquí hay una docente y “churonita”, pero no sé si tenga descendencia. Ajá. Pero bueno, de la única docente que la he visto todo es que en esta facultad sí. O sea, no hay ningún tipo de problema. Todos nos llevamos bien. Por eso es que, o sea, desde. Indicar, así como que hay alguna discriminación hacia la mujer afro porque hay estudiantes.
Mgs. Ana Mafla PUCESI	En la primera pregunta respondió con sí.
Carmen Navarrete PUCESI	De pronto en el Ecuador puede haberse visto, pero en la Universidad como institución no se discrimina a ninguna persona.
Patricio Ruiz PUCESI Administrador del campus virtual aquí en la PUSE.	Yo creo que sí, no solo afrodescendientes, también de etnias indígenas, y creo que siempre ha habido cierta discriminación al momento de contratar personal, al momento de hacer entrevistas y eso siempre hay esa discrepancia de que no hay muchas personas de estas razas dentro de las instituciones o dentro del trabajo.

Nota: Entrevista aplicada

Para la entrevistada 1, llama la atención que en el área administrativa se afirme que no labora ninguna mujer de etnia afro, lo cual pareciera ser una tendencia marcada en América Latina. De hecho, investigaciones realizadas en países y ciudades con un importante porcentaje de población afrodescendiente, se observa una subrepresentación de “negros” que contrasta con sobrerrepresentación de blancos en la enseñanza en universidades estatales paulistas de Brasil (Araújo, 2019).

Tal situación contrasta con el hecho que la Constitución contempla el artículo 343 que el sistema nacional de educación se encargará de integrar un enfoque intercultural de acuerdo con la diversidad de la geografía, aspectos culturales y lingüísticos del país, respetando derechos de los pueblos, comunidades y nacionalidades. Para concretar lo expresado en dicho artículo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) establece en su articulado 26, que las autoridades educativas máximas tendrán como una de sus más elevadas funciones esenciales transversalizar los aspectos interculturales para construir un Estado plurinacional y avalar un modelo educativo con pertinencia lingüística y cultural para los pueblos afroecuatorianos, montubios y diversas nacionalidades indígenas.

A continuación, se presentan las respuestas manifestadas con respecto a la pregunta 2 por parte de los funcionarios o directivos de las IES que participaron en el estudio pueden observarse en la tabla 10.

Tabla 10

Pregunta 2 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior

Entrevistada	2. ¿El salario de las mujeres afroecuatorianas es igual en comparación con el de los hombres que desempeñan la misma labor dentro de las IES?
--------------	--

<p>María José Sierra.</p> <p>Universidad Técnica del Norte del área administrativa.</p>	<p>En la segunda pregunta, la respuesta es sí, es igual a las instituciones, igual en las instituciones públicas de salarios básicos a nivel nacional, igual por su perfil académico.</p>
<p>Catalina Ramírez</p> <p>Decana FICA - UTN</p>	<p>No, no hay diferencia entre hombres y mujeres con respecto al salario ni el contrato.</p>
<p>Ana Beltrán.</p> <p>PUCESI</p>	<p>Sí, que yo sepa sí.</p>
<p>Jeimy Pavón</p> <p>PUCESI</p>	<p>Claro, o sea, pero todo, al menos aquí el trato es equitativo para todos. No hay distinción. No he visto eso.</p> <p>Cuanto a lo que es el salario, hay una escala y en el IES no se hace distinción de qué etnia viene, simplemente el cargo que tiene la persona versus el sueldo que debe tenerse en ese cargo.</p>
<p>Mgs. Ana Mafla.</p> <p>PUCESI</p>	<p>La segunda, con sí, de igual salario.</p>
<p>Carmen Navarrete</p> <p>PUCESI</p>	<p>Todo es equitativo.</p>
<p>Patricio Ruiz</p> <p>PUCESI</p>	<p>Técnicamente no sabría. Pero yo creo que depende del área de trabajo, puede ser, yo</p>

Administrador del campus virtual aquí en la PUSE.	creo que sí, tal vez sí puede existir la tal vez una reducción, aunque no, no tengo ninguna certeza, ni evidencia de ese tipo.
---	--

Nota: Entrevista aplicada.

En relación con la segunda respuesta de Cataliza Ramírez, La LOES contempló promulgar el Reglamento para dar garantía a la igualdad de la totalidad de quienes actúan en el Sistema de Educación Superior (SES). Su propósito consiste en proteger, respetar garantizar y dar promoción a los derechos relacionados con la educación superior, para ser aplicado en cada una de las IES que conforman el sistema. Señala en su Artículo 86, que toda universidad poseerá una Unidad para el bienestar universitario, la cual tendrá a su cargo su promoción y articulación para conseguir los derechos, principios, y obligaciones que se establecen en el citado Reglamento. Y en la disposición transitoria primera, determina que las universidades tendrán un plazo de ciento ochenta días contados desde la aprobación de este Reglamento para designar y reglamentar las funciones de la Unidad encargada de la ejecución de lo establecido en cuerpo legal mencionado.

Resulta relevante que, en el literal a del precitado artículo, se establece entre las atribuciones de la Unidad de bienestar la generación de proyectos y programas para fomentar la integración de grupos poblacionales excluidos y discriminados a lo largo de la historia. Entre estos grupos vulnerables se encuentra la población afro, específicamente las mujeres, las cuales poseen dos características que las hace más propensas a ser objeto de discriminación.

La sexta trabajadora de IES entrevistada, al ser interrogada sobre si es igual el salario entre mujeres afro ecuatorianas en comparación con el de los hombres que desempeñan la misma labor en la institución, la entrevistada respondió que todo es equitativo. En base a ello, puede decirse que el hecho de contar con igualdad de remuneración, sienta las bases para un entorno laboral que contribuya a erradicar

cualquier tipo de discriminación o racismo, fomentando la equidad social entre hombres y mujeres.

Contar con una remuneración en condiciones igualitarias, es uno de los elementos laborales más significativos para lograr un compromiso con el trabajo decoroso, la justicia social e incentivo para el crecimiento económico y desarrollo de los integrantes de toda institución universitaria. En atención a ello, el articulado 79 y 80 del Código del Trabajo (2005) ecuatoriano se encuentra establecido que:

Artículo 79.- Al mismo trabajo corresponde idéntica remuneración, libre de discriminación que tenga que ver con diversos aspectos, entres los que destacan particularmente el sexo, la etnia y color. Adicionalmente, la especialización y práctica al ejecutar el trabajo será tenido en cuenta en relación con la remuneración.

Artículo 80.- Por salario se entiende aquel estipendio que el empleador paga al obrero según lo convenido en el contrato de trabajo. Por otra parte, el sueldo corresponde a la remuneración que por el mismo concepto pertenece al empleado.

Por tanto, el compromiso a asumir por las IES es seguir garantizando la igualdad de oportunidad para mujeres y hombres, estimando los boquetes salariales que tengan que ver con el género. Esto conlleva tomar medidas encaminadas en mermar paulatinamente las brechas persistentes en el contexto de los valores institucionales y el marco jurídico.

Seguidamente, en la tabla 11 se evidencian las respuestas ofrecidas en relación a la pregunta 3 por parte de los funcionarios o directivos de las IES que participaron en la investigación.

Tabla 11

Pregunta 3 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior

Pregunta Entrevistada	3. ¿Considera Usted que hay empatía hacia las mujeres afroecuatorianas por parte de sus compañeros de trabajo?
María José Sierra. Universidad Técnica del Norte del área administrativa.	En la tercera pregunta es sí, no he visto algo de discriminación en nuestra institución.
Catalina Ramírez Decana FICA- UTN	Creo que hay la suficiente colaboración entre ellos. En esta facultad justamente no tenemos compañeras y compañeros afrodescendientes.
Ana Beltrán. PUCESI	Sí bastante tienen buena relación con las compañeras. Si se llevan bien, tiene una amistad con los estudiantes igual. Se las trata bien con amabilidad, cortesía como cualquier otra persona.
Jeimy Pavón PUCESI	Yo soy de aquí, éramos la escuela de diseño, ahora nos unimos con arquitectura. Y hay personas que son de diferentes países. No por eso ha habido algún tema de trato diferencial hacia ellos desde que yo vine acá, más bien el ambiente de trabajo es bonito, hay mucho respeto, no importa si uno es directivo, otros administrativos o sea

	empleados de planta o seguridad. Entonces igual no hay nada, creo que es por el tema mismo tema que es una Universidad Católica. Tienen bastante, al menos accesibilidad si uno tiene hijos. En ese sentido igual sí hay, pero de ahí, o sea que hagan diferencias entre personas, no.
Mgs. Ana Mafla PUCESI	Sí hay empatía hacia las mujeres afroecuatorianas,
Carmen Navarrete PUCESI	En el caso de existir mujeres afro ecuatorianas, no discriminamos.
Patricio Ruiz. PUCESI	Bueno, como dije al inicio que es muy poco ver personas afrodescendientes técnicamente en este trabajo que he estado 10 años. En la oficina no hay sí, así que encontrarme personas afrodescendientes en mi oficina, no lo he encontrado por mi parte. Yo creo que no tendría ningún inconveniente en ese punto, de tratar a las personas todas por igual, pero no, no, ¿no ahí si evidencias de eso alguna relación que haya tenido en algún momento de este tipo de trabajo, no.

Nota: Entrevista aplicada.

Al ser consultado sobre la existencia de empatía hacia las mujeres afroecuatorianas en el caso de la institución universitaria donde labora, Patricio Ruiz respondió que en 10 años que lleva ocupando el cargo no ha habido ninguna persona afro en su oficina.

De hecho, en muy pocos casos recuerda haber visto personas afrodescendientes en la institución. Al respecto, como manifiestan Holz et al. (2022), cabe mencionar que en general para el contexto latinoamericano, las trabajadoras afrodescendientes poseen una participación desproporcionada en trabajos informales y en aquellos que ameritan un nivel pequeño de cualificación, lo que no coincide necesariamente con el nivel educativo del que dispongan.

Tomando datos de la CEPAL, Holz et al. (2022), analizaron cuatro países, específicamente Ecuador, Perú, Panamá y Uruguay, observando que, en general, la categoría “trabajadores no calificados” está predominantemente conformada por gente afrodescendiente. La proporción es casi un tercio en el caso de las mujeres afrodescendientes en labores no calificadas, es decir, 32,4%, seguida de la clase trabajadores de servicios y quienes venden en comercios o mercados, con 31,7%. Ambas categorías suman prácticamente las dos terceras partes de mujeres afro de los mencionados países desempeñando este tipo de trabajo, lo cual explicaría la escasa presencia de afroecuatorianas en las IES.

De hecho, los mencionados datos de la CEPAL arrojan que apenas 7% de las mujeres afrodescendientes de los cuatro países incluidos en la data, entre los que figura Ecuador, son empleadas de oficina. Entre tanto, un limitado 8,7% de afroecuatorianas se desempeñan laboralmente en el grupo de profesionales científicos e intelectuales.

Posteriormente, en la tabla 12 se observan las respuestas expresadas con respecto a la pregunta 4 por parte de los funcionarios o directivos de las IES que participaron en la investigación.

Tabla 12

Pregunta 4 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior

Pregunta Entrevistada	4. ¿Contempla la IES en alguno de sus reglamentos la no discriminación por motivos étnicos hacia las mujeres?
María José Sierra. Universidad Técnica del Norte del área administrativa.	La cuarta pregunta no, según la normativa, se basa en la Constitución.
Catalina Ramírez Decana FICA UTN	Tenemos las políticas de acción afirmativa, donde contempla justamente la no discriminación por etnia, por religiones, por diferentes temas, pues se dan a veces discriminación, entonces justamente aquí tenemos esas políticas para que no exista ese tipo de discriminación.
Ana Beltrán. PUCESI	Sí, claro que sí. Ni por motivos étnicos ni religiosos. Ni de ninguna otra índole.
Jeimy Pavón PUCESI	De lo que he visto el reglamento, el reglamento lo hacen en general hacia estudiantes, no, no está ósea, que si las mujeres tienen un trato o los hombres deben tener otro no. Lo que sí es que, por ejemplo, hay algo que sí se contempla como mujeres

	<p>y es, por ejemplo, cuánto hay temas de embarazo, que se necesita tener el tiempo de reposo normal. En ese sentido, sí hay, que aplica como enfermedad o también igual hay una sala de lactancia aquí. Entonces, el Reglamento no discrimina a nadie.</p> <p>Ni ahí como el sector público, en el sector público sí, no sé si cambiaría, pero se les daba puntaje por ser de cierta etnia. Había eso, ahorita ya no sé, o sea, es que trabajaba en esa área, entonces había puntuación. Por eso es que muchas personas sin ser de esas etnias se declaraban, porque como dice ahí no dice de qué etnia, sino cómo se auto identifica.</p>
<p>Mgs. Ana Mafla. PUCESI</p>	<p>Consideró que sí contempla la institución en algunos reglamentos.</p>
<p>Carmen Navarrete PUCESI</p>	<p>Es que todo es equitativo como decía anteriormente, hay igualdad de oportunidades y condiciones.</p>
<p>Patricio Ruiz PUCESI</p>	<p>Yo creo que sí ha de haber algún reglamento en la parte de toda la parte de discriminación, sea etnia, raza, pero no hay si no le sabría ayudar.</p>

Nota: Entrevista aplicada.

Subsiguientemente, en la tabla 13 se transcriben las respuestas manifestadas en lo concerniente a la pregunta 5 por parte de los funcionarios o directivos de las IES que formaron parte de la investigación.

Tabla 13

Pregunta 5 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior

Pregunta Entrevistada	5. ¿Cuenta la IES con algún departamento de asistencia legal para proteger a las mujeres ante cualquier tipo de discriminación?
María José Sierra. Universidad Técnica del Norte del área administrativa.	La quinta, sí la UTN tiene consultorios jurídicos.
Catalina Ramírez Decana FICA UTN	Departamento legal no, pero sí tenemos el departamento de bienestar universitario donde se vela justamente por el bienestar de toda la comunidad universitaria.
Ana Beltrán. PUCESI	Un departamento para protección de las mujeres, solo para eso exclusivamente para eso, no. Pero entiendo que existe en el departamento de bienestar estudiantil. Tenemos un departamento jurídico. Pero claro, obviamente estos dos están encaminados a la protección y velar por los derechos de todas las personas, no exclusivamente a este grupo de personas.

Jeimy Pavón PUCESI	Lo que hay es un departamento de acompañamiento, acompañamiento en general cuando tienen algún tipo de problema los estudiantes. Primero hay las tutorías de acompañamiento en la escuela. Si ya es un tema que va más allá de lo académico, entonces ya hay una instancia donde está el padre, está la trabajadora social. Que ellos se encargan de esos temas, que entrarían si es que hubiese discriminación alguna. Entonces si hay por ese lado.
Mgs. Ana Mafla. PUCESI	Con respecto a la discriminación sí, se cuenta en la institución con un departamento legal.
Carmen Navarrete PUCESI	A nivel general tenemos la parte jurídica, que son los consultorios jurídicos en la Universidad, pero ayuda a todos sin discriminar a ninguno.
Patricio Ruiz. PUCESI	No, aquí no. Tenemos el departamento legal, pero es para todos los casos, sea problemas estudiantiles, docentes, de empleados, no específicamente solo para la mujer, solo para etnias específicas no.

Nota: Entrevista aplicada.

A continuación, en la tabla 14 se recopilan las respuestas ofrecidas respecto a la pregunta 6 por parte de los funcionarios o directivos de las IES que formaron parte de la investigación.

Tabla 14

Pregunta 6 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior

Pregunta Entrevistada	6. ¿Tiene Usted conocimiento sobre denuncias de racismo dentro de las IES hacia las afroecuatorianas que allí laboral?
María José Sierra. Universidad Técnica del Norte del área administrativa.	La sexta no, no se ha dado algún caso que yo conozca.
Catalina Ramírez Decana FICAUTN	No nos han dado ningún tipo de denuncias.
Ana Beltrán. PUCESI	No.
Jeimy Pavón PUCESI	Denuncias por racismo, no conozco, no he visto no ni escuchado aquí. Hasta el momento no he escuchado eso.
Mgs. Ana Mafla PUCESI	No tengo conocimiento de ningún tipo de denuncia.
Carmen Navarrete PUCESI	Desconozco.
Patricio Ruiz. PUCESI.	No, conocimiento de alguna denuncia no, no sabría decir.

Nota: Entrevista aplicada.

Claramente la entrevistada Ana Beltrán señaló que no tiene conocimiento de ningún tipo de denuncia por racismo dentro de la PUCE. Por tanto, formalmente no se han presentado evidencias sobre discriminación, rechazo o exclusión, por el hecho de ser afroecuatoriana, razón por la cual no han sido vulnerados los derechos referidos a la identidad cultural.

Seguidamente, en la tabla 15 se aprecian las respuestas ofrecidas respecto a la pregunta 7 por parte de los funcionarios o directivos de las IES que participaron en el estudio.

Tabla 15

Pregunta 7 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior

Pregunta Entrevistada	7. ¿Tiene Usted conocimiento de denuncias algún tipo discriminación laboral injustificada hacia las afroecuatorianas que laboran en las IES?
María José Sierra. Universidad Técnica del Norte del área administrativa.	En la 7 desconoce.
Catalina Ramírez Decana FICA UTN	No, no hay ninguna denuncia.
Ana Beltrán. PUCESI	Tampoco.
Jeimy Pavón PUCESI	Como le digo, o sea, las personas que laboran aquí, deben ser que tengan descendencia. Pero aquí no he visto ni conozco de personas afro. Descendencia, sí. Y que haya habido problemas laborales por

	ese tema, no. Porque hay personas indígenas, eso sí, siempre le tienen un buen trato, siempre ha sido respetuoso. Y mejor para evitar este mismo tipo de problemas, porque a veces cuando es un trato de descortesía entre mestizos, por así decirlo es como que no le ven tan mal. Pero si el mismo trato le hacen a otra persona, que sea afro o indígena, es como que el problema se hace más grande. Hay que diferenciar si el problema es por discriminación o no.
Mgs. Ana Mafla PUCESI	No hay denuncias de discriminación laboral.
Carmen Navarrete PUCESI	No.
Patricio Ruiz. PUCESI	Yo creo que sí alguna vez me sí me comentaron sobre el racismo en una institución financiera donde tenían familiares trabajando.

Nota: Entrevista aplicada.

Enseguida, en la tabla 16 se observan las respuestas brindadas respecto a la pregunta 8 por parte de los funcionarios o directivos de las IES que fueron entrevistados.

Tabla 16

Pregunta 8 formulada a los funcionarios o directivos entrevistados en las instituciones de educación superior

Pregunta Entrevistada	8. ¿Existe contacto por parte de la institución con alguna organización pública o privada que defienda y proteja los derechos laborales de las afroecuatorianas?
María José Sierra. Universidad Técnica del Norte del área administrativa.	En la 8 igual desconoce.
Catalina Ramírez Decana FICA UTN	No, porque aquí en la institución no hemos tenido ningún problema con respecto a la discriminación con lo mencionado en la facultad. Tampoco al no tener mujeres afrodescendientes, entonces no ha habido. De igual manera en esta facultad la mayoría son hombres. He aquí justamente ahora lideramos la gestión administrativa que estamos como autoridades dos mujeres. Como el 10% de mujeres que estamos en la Facultad ejerciendo labores de docencia.
Ana Beltrán. PUCESI	Desconozco.
Jeimy Pavón PUCESI	No podría dar una respuesta que sea verídica porque desconozco de este tema.

MGS. Ana Mafla PUCESI	Sí, pero no se puede manifestar más nada.
Carmen Navarrete PUCESI	Tenemos la unidad de comunicación institucional.
Patricio Ruiz. PUCESI	No sabría decirle si tienen algún contacto alguno con alguna institución. Tal vez diría que no. No he visto ninguna con trabajo de ese tipo.

Nota: Entrevista aplicada.

6.3 DISCUSIÓN

Esta sección corresponde a la comparación de los resultados obtenidos con la opinión de otros autores y con algunos entrevistados. En este sentido, la descripción del régimen jurídico de los derechos humanos, que forma parte del primer objetivo específico de investigación, en el Ecuador principalmente tiene como fundamento la Constitución Nacional (2008), la cual da reconocimiento al pueblo afroecuatoriano como miembro de la sociedad nacional, con particularidades propias, que le permite diferenciarse del resto de los grupos sociales ecuatorianos. A partir de tal afirmación, el pueblo afro goza de la titularidad respecto a veintidós derechos colectivos, lo que repercute en los actores estatales y privados, en diversos ámbitos, como lo es el laboral.

Pero, la situación a la que se enfrentan muchas personas afro ecuatorianas y especialmente las mujeres es otra realidad, que en ocasiones son disfrazadas o maquilladas ante la sociedad. Su escasa participación en sectores públicos o privados determina su falta de representación, se debería generalizar una equidad participativa de las mujeres afro, ya que si bien es cierto como lo han manifestado algunas entrevistadas afro, el hecho de estar en un lugar donde relativamente sean acogidas

y respetadas, este no es el caso para todas las mujeres afro, ya que si en un lugar, se podría decir las IES, se encuentran laborando sin inconveniente, esta situación no es la misma en otro sector del trabajo como lo ha manifestado una entrevistada, quien si ha recibido algún tipo de discriminación por el color de su piel. Lo que conlleva a decir que no hay una seguridad ni garantía total para este sector de la población.

También en relación con el sistema jurídico en materia de derechos humanos en el Ecuador, se puede exponer que en el contexto nacional solo hasta la década de 1990 la gente indígena y afrodescendiente logró por vez primera el reconocimiento por parte del Estado como pueblos legítimos y diversos, según expresan Johnson y Antón (2020). En este ámbito, cabe destacar que el reclamo por la libertad del pueblo afrodescendiente pasó de un enfoque orientado en la lucha de clases a un paradigma que exige derechos concretos fundados en el reconocimiento de identidades étnicas y raciales y por parte del ente estatal.

Es de resaltar que una de las afrodescendientes entrevistadas expresó “nunca me he sentido discriminada ni perjudicada como dijo mi compañera. Es más, cuando yo concursé para el para el para mi puesto en el Hospital General me regalaron un puesto porque yo soy afrodescendiente, entonces es una ventaja”. Al respecto, las políticas y programas de cuotas establecidas desde el Gobierno son mecanismos para aplicar acciones afirmativas. Estas surgieron del Movimiento Social Afrodescendiente en Latinoamérica, teniendo como antecedente la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia, además de las Formas Conexas de Intolerancia, celebrada Durban.

Mediante dicho instrumento, se exhorta a los Estados para que impulsen medidas o políticas de acción afirmativa, con la finalidad de reparar las desigualdades, negaciones y exclusiones de derechos que han afectado a la diáspora africana. Argumenta Hermida (Hermida, 2006) que “las políticas de acciones afirmativas, tanto en el ámbito educativo como en el contexto laboral, son piezas de la historia ideológica antirracista en el plano internacional” (p. 215).

Diversos enfoques teóricos están de acuerdo en que las acciones afirmativas, conocidas igualmente como medidas de acción positiva, poseen soporte en los mecanismos mundiales de derechos humanos. De esa forma está contemplado en el Convenio III de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1958, como en las directrices del Comité para Eliminar la Discriminación Racial (CERD) (1965), en los cuales es introducido la acepción jurídica de medidas especiales (Johnson & Antón, 2020). Es así que mediante estas acciones afirmativas las mujeres como tal tienen ciertos beneficios o ventajas que les permiten entrar o postularse en un cargo público, pero esta situación sería completa y satisfactoria cuando se empiece a erradicar una cultura discriminatoria total desde la niñez hasta la edad adulta, aunque son pasos que se ha avanzado, lastimosamente aún se continúa en un camino de desigualdad, donde pocos son quienes se benefician y la gran mayoría sigue en un largo proceso de inclusión.

De manera que, el análisis de la legislación que protege los derechos a la inclusión laboral de todos ciudadanos, pasa por mencionar este tipo de herramientas. En esta onda se encuentra la Convención Internacional Contra la Totalidad de Formas de Discriminación Racial de ONU (1969), considera la discriminación racial como "...toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por finalidad o por resultado anular o perjudicar el conocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de derechos humanos o libertades esenciales en las esferas políticas, socioeconómicas, cultural o en cualquier otro ámbito de la vida pública".

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976). Es un tratado multilateral que de manera generalizada reconoce Derechos económicos, sociales y culturales. Se establecen dispositivos y herramientas para su protección y garantía. Está vigente desde enero de 1976, comprometiendo a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales de las personas. Aquí se incluyen los derechos laborales y a la salud, la educación y un nivel de vida digno.

Por su parte, está la Declaración y Programa de Acción Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (2001). La misma establece que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y demás maneras análogas de intolerancia constituyen amenazas y agresiones evidentes contra la libertad y la dignidad de los seres humanos. También es importante decir que el 23 de diciembre de 2013 la Asamblea General de la ONU en la Resolución 68/237 proclama el Decenio Internacional de los Afrodescendientes, el cual inició el 1 de enero de 2015 y concluirá el 31 de diciembre de 2024. La temática abordada es la relativa a “Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”. Aquí es necesario destacar que este Decenio Internacional aún está vigente y en marcha para lograr su objetivo a favor de los afrodescendientes y que cada día se pueda visibilizar los avances en cuestión de los derechos del pueblo afro.

El derecho a la equidad en el plano laboral para las mujeres tiene fundamental relevancia, pues se trata de la única vía para observar los derechos humanos internacionales. Especialmente aquellos que deben ser cumplidos por todos los Estados que han suscrito y ratificado los mismos, entre los que se encuentra Ecuador. En la legislación nacional y estrategias en el ámbito de las políticas pública, cabe destacar varios hechos e instrumentos de relevancia. El primer hecho a destacar data de octubre del año 2006, fecha en que el pueblo afroecuatoriano realizó una movilización en Quito para solicitar al entonces Congreso Nacional que fuera aprobada la Ley de Derechos Colectivos del Pueblo Afroecuatoriano.

Posteriormente, se consagra una nueva Constitución de la República (2008), en la cual se hizo el reconocimiento como pueblo Afroecuatoriano. A dicho reconocimiento de integraron las Acciones Afirmativas y Reparaciones. Así la Carta Magna establece que “Las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, el pueblo afroecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible” (Art. 56). Además, tomó rango constitucional el hecho de no ser objeto de racismo y de ningún tipo discriminación injustificada. “Nadie podrá ser discriminado

por motivos de etnia... identidad cultural...idioma. Las es sancionará toda forma de discriminación...". (Art. 11.2).

El mencionado art. 11 se prescribe que a igual trabajo corresponde la misma remuneración y que, adicionalmente no debe existir discriminación de ningún tipo al momento realizarle la contratación a una persona. Por otra parte, se establece como condición que la mujer según su edad y estado físico, está asistida legalmente para realizar cargas manuales, así como también disfruta de derecho de una licencia con remuneración posterior al nacimiento de sus hijos. En caso de despido o desahucio a, el funcionario del trabajo ordenará al patrono pagar una indemnización que equivalga al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio del resto de derechos que puedan asistirle.

En el ámbito educativo, el texto constitucional consagra la obligación del ente estatal para desarrollar, robustecer y potenciar el sistema de educación intercultural bilingüe, con elementos de calidad (Art. 57.14). Por otra parte, para el año 2009 se produjo el Decreto 60, conformando el Plan plurinacional contra la discriminación racial.

Entre en 2012 y 2015, fueron aprobadas la Ley Orgánica para la Defensa de Derechos Laborales (2012) y la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015). Conjuntamente con la revalidación del C189 relativa a las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT, en diciembre de 2013, se garantizaron expresamente los mismos derechos de las y los trabajadores del hogar al resto de trabajadores, cuyas interrelaciones se encuentran normadas por el Código del Trabajo. Esta situación ha generado en algunos sectores diversas controversias, pero en un sentido general muchas mujeres se han sentido favorecidas, cabe destacar también que la mujer afro generalmente es de aquellas mujeres dedicadas a su hogar o su trabajo del campo y que para ellas este derecho sería un punto a su favor siempre y cuando lo quieran poner en práctica, de lo contrario simplemente quedaría en un derecho escrito, pero no ejercido.

Finalmente, se determinaron los factores históricos, políticos y económicos que influyen en la participación de las mujeres afroecuatorianas en el ámbito laboral; especialmente, en las Instituciones de Educación Superior. En este sentido, todos los entrevistados que laboran en las IES, en total seis, reconocen que en el aspecto histórico ha existido discriminación hacia las mujeres afrodescendientes en el Ecuador. Para Antón (2007), es necesario superar la exclusión cultural, política, económica, simbólica y ecológica que a lo largo de siglos sometió los sobrevivientes de la trata esclavista en América.

Es de recalcar, como expresan Johnson y Antón (2020), que en las provincias de Imbabura y Carchi, la población relativamente extensa de afroecuatorianos se relaciona, de manera frontal, con la historia del esclavismo, motivado a que estas localidades han sido focos históricos de las disputas afroecuatorianas por la emancipación y la liberación.

Por tanto, los derechos que asisten a los afroecuatorianos configuran un fenómeno de justicia y dignidad que favorece la lucha frontal contra el problema del racismo institucionalmente estructurado que se practica contra los afroecuatorianos, en particular las mujeres.

Aun cuando la totalidad de personal de las IES afirmó que existe empatía hacia las afroecuatorianas, entre las respuestas se encontró que “en esta facultad justamente no tenemos compañeras y compañeros afrodescendientes”, o que, dentro de la Universidad Técnica del Norte “en el área administrativa no se encuentran mujeres afro laborando”. Otro de los entrevistados expresó que “es muy poco ver personas afrodescendientes técnicamente en este trabajo que he estado 10 años”, mientras que una entrevistada expresó “hay una docente churonita pero no sé si tenga descendencia afro...”.

En este sentido, aunque la diáspora africana se encuentra en todo el país, como expresan Johnson y Antón (2020), existen un par de regiones que constituyen la proporción más elevada de población afroecuatoriana. Se trata, concretamente, de la

provincia de Esmeraldas en conjunto con la región del valle de Chota-Mira, la cual se divide a su vez entre las provincias de Carchi e Imbabura. Sin embargo, en las IES no se percibió presencia de trabajadoras afroecuatorianas en la mayoría de los casos, pudiendo observarse que su presencia se da de manera excepcional.

De manera que, dando respuesta a la pregunta investigativa del presente trabajo, puede afirmarse que existe medianamente una seguridad jurídica para este sector de la población, motivo por el cual las garantías no se cumplen en su totalidad.

Adicionalmente, existe una especie de entrampamiento, pues, aunque el aspecto educativo juega importante rol como elemento de movilidad, parece ser que no es suficiente en los afrodescendientes. Ello porque, según señala el Banco Mundial (2018), existe certeza que, pese a la escolarización, las oportunidades laborales, de ingreso y movilización social son poco ventajosas en relación con las atribuidas a personas identificadas como blancas. Como advierten Johnson y Antón (2020), para muchas mujeres negras que viven en la ciudad de Ibarra, el empleo doméstico interno continúa siendo una de las escasas oportunidades de trabajo que se les ofrecen.

De manera que el hecho de garantizar cuotas de ingreso de las mujeres afro a la educación universitaria no se traduce necesariamente en acceso a un trabajo calificado y quizá más difícilmente a una plaza dentro de una IES, bien sea como personal administrativo o docente. Las respuestas dadas por las entrevistadas no dan cuenta de la presencia de ninguna mujer afro en cargos de docencia en las IES de Imbabura.

Abordar el estudio de un grupo de mujeres en particular, como lo son las féminas afro, en un contexto geográfico y particular como el de Imbabura, representa una novedad para analizar la situación laboral de estas personas. No solamente se trata de la variable género, sino que la etnicidad es un componente fundamental en este caso. Por ello, antecedentes como la investigación de Almeida y Barroso (2020), aun cuando ofrecen una aproximación a la temática abordada, al no considerar la variable afro permitieron observar la existencia de lideresas en la Universidad Central de Ecuador.

Sin embargo, el presente estudio estuvo lejos de detectar una posición de liderazgo en las IES de Ambato, situación que se refleja en la escasa presencia laboral en cualquier cargo dentro de las instituciones de educación universitaria de la provincia investigada.

En ese sentido, los resultados investigativos se alejan de los obtenidos por, Sánchez (2019) pues la accesibilidad de la mujer a cargos docentes universitarios, que se vincula con factores formativos profesionales, ocupacionales y particularidades personales, se complica si se añade la característica afro. De modo que las afroecuatorianas de la Provincia de Imbabura no han conseguido alcanzar jerárquicas que de manera exclusiva vienen siendo ocupados por hombres, y de manera emergente por mujeres no afro.

No puede inferirse de los resultados investigativos que, como halló Sánchez (2019) en su estudio, contemporáneamente la mujer no se realiza únicamente en el rol materno o de esposa. Esto porque en las entrevistas realizadas fue la excepción conseguir a mujeres afro en Imbabura hablando como profesionales que trabajan en las IES. Esa es la realidad laboral que afrontan las mujeres afro ante una escasa inclusión en las IES. De manera que, a los laberintos de cristal reconocidos por la mencionada autora en el acceso de la mujer a puestos docente universitarios, es decir, la discriminación por género, la maternidad, el número de hijos, el estado civil, los sesgos y clichés de género, es necesario agregar la particularidad de pertenecer al pueblo afroecuatoriano.

Los obstáculos históricos para que las mujeres accedan a trabajar en las IES y que se asocian con variables como el estado civil, el hecho de ser madre, el éxito profesional e individual, se incrementan si a esto se le suma la dimensión afro en el contexto de Imbabura. Esto a pesar que la Constitución ecuatoriana (2008) establece en su artículo 11 que para ejercer los derechos deben regir los preceptos concernientes a que "...Todas las personas son iguales y gozarán de igualdad de derechos, oportunidades y deberes. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia...". Por tanto, la inclusión laboral de la mujer afro en la IES de Imbabura es un asunto complejo que excede al

régimen jurídico y se inserta en un entramado histórico, económico, político, social, geográfico, de género y cultural.

7. CONCLUSIONES

- En relación con el objetivo general del presente trabajo de titulación, se determinó que la situación laboral actual de la mujer afroecuatoriana en las Instituciones de Educación Superior del cantón Ibarra, provincia de Imbabura, presenta grandes dificultades para su determinación debido a la inexistencia de datos oficiales en las IES sobre dicho grupo de trabajadoras. No se encontraron denuncias sobre racismo o exclusión laboral por ser mujer afrodescendiente, lo cual coincide con una muy escasa presencia de afroecuatorianas laborando en cualquiera de las áreas universitarias, independiente del motivo del cual las mujeres afroecuatorianas no sean partícipes de manera significativa en este ámbito laboral de las IES es una razón para mirar hacia ellas y preguntarnos cuán integradas están en los aspectos laborales de la sociedad.
- Con respecto al primer objetivo específico, se describió el régimen jurídico de los derechos humanos en el Ecuador, partiendo de los pactos y acuerdos internacionales a las cuales nuestro país se ha suscrito, además la Constitución del 2008 que al ser garantista de derechos establece una serie de derechos que le permiten a la persona vivir de una manera más digna con el respaldo de leyes y normativas legales, para todas las mujeres y, específicamente, las afrodescendientes, pero estas tipificaciones no significa que la mujer afro ecuatoriana sea partícipe en todos los ámbitos laborales, sociales, económicos, entre otros, que le permitan desarrollarse completamente sin discriminación alguna.
- En lo concerniente al segundo objetivo específico, se analizó la legislación que protege los derechos a la inclusión laboral de todos ciudadanos, tomando en cuenta el Decenio Internacional de población Afrodescendiente quien busca la erradicación de la discriminación por motivos de raza en los lugares de trabajo, eliminación de figuras discriminatorias en la legislación laboral y los impedimentos a la integración en la formación profesional, las negociaciones colectivas, empleos,

contratos, actividades de tipo sindical, acceso a los juzgados y el trabajo en ambientes seguros y saludables, de lo cual se concluye que la promulgación de ciertas leyes no garantiza su efectivo cumplimiento, no obstante, en el ámbito ecuatoriano, el establecimiento de programas, planes y actividades ha hecho posibles adelantos significativos en materia de inclusión laboral para las afroecuatorianas.

- En relación al último objetivo planteado, respecto a la determinación de los factores históricos, políticos y económicos que influyen en la participación de las mujeres afroecuatorianas en el ámbito laboral, este es un proceso que tiene raíces coloniales y que ha proyectado hasta la actualidad. Sin embargo, un hecho histórico que, de alguna manera, reivindicó los derechos de esta población fue la Declaratoria de Acción Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y Formas conexas de que garantizaban una dignidad de sus derechos para estos grupos. En cuanto al factor político, en base a esta declaratoria, permite adecuar una mejor forma organizativa y participativa que favorece a los hombres y mujeres afro, aunque aún no se ha logrado una equidad, han sido grandes pasos el que la mujer pueda formar parte de organizaciones y, a veces, hasta en la toma de decisiones. Respecto al factor económico, es evidente la limitación en la inserción laboral de la población afro a consecuencia de su discriminación racial, esto se lo ha evidenciado por las cifras estadísticas de censos poblacionales concluyendo que esta situación hace que la condición económica de la mujer afro en su mayoría no satisfaga sus necesidades esenciales y le permita vivir de mejor manera.

8. RECOMENDACIONES

- A los futuros investigadores se les invita proseguir en la profundización del estudio referido al marco jurídico internacional y nacional de los derechos humanos, particularmente en el ámbito laboral desde una perspectiva que reivindique el derecho laboral de las mujeres afroecuatorianas. Ello fundamentado en que las universidades, como generadoras de saberes, están en la obligación de participar activamente en defensa de los grupos vulnerables de la sociedad, persiguiendo la mejora en su calidad de vida y progreso.
- Se sugiere a las autoridades competentes en materia de bienestar universitario y defensa de los derechos de las mujeres, levantar un censo para establecer la cantidad de trabajadoras afroecuatorianas que laboran en las diversas categorías dentro de las IES. Dicho censo pudiera extenderse a los trabajadores en general, con especial énfasis en los grupos étnicos afro, montubios y pueblos indígenas.
- Se exhorta publicar en las redes sociales y página web de las IES la normativa jurídica que expresamente defiende y garantiza los derechos humanos de las mujeres afrodescendientes, así como el marco legal en materia laboral. Esto puede ir acompañado de un directorio de las organizaciones públicas y privadas dedicadas a la defensa y protección de este grupo de mujeres.
- Las IES deben revisar su política de inclusión laboral de mujeres afroecuatorianas, sobre todo porque su presencia es prácticamente inexistente. Una política inclusiva en las instituciones universitarias complementaría lo establecido en el marco de la Constitución Nacional y demás normativa nacional e internacional en materia de protección a las mujeres en los entornos laborales.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, S., & Barroso, M. (2020). Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*(8), 98-126. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.498-126>.
- Alvarado, J., Guevara, S., & Ramírez, M. (2018). Identificación de conductas discriminatorias en contextos laborales hacia las personas afroecuatorianas en una provincia del Ecuador durante al año 2017. *CIAIQ2018*(3), 204-211. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/view/1730/1684>.
- Andrés, L. (2011). Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito. *Antropología Cuadernos de investigación*(11), 51-64. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7590224>.
- Ângelo, C. (2022). *Política de acción afirmativa: reflexiones sobre inclusión y la movilidad social desde los caminos de las mujeres negras trabajadoras en la carrera Técnico Administrativo en Educación (TAE) en la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG)*. [Tesis de Maestría. Universidad Federal de Minas Gerais]. https://dippg.cefet-rj.br/pprer/attachments/article/81/186_Cristina%20Aparecida%20Pimenta%20dos%20Santos.pdf.
- Antón, J. (2007). Afrodescendientes: sociedad civil y movilización social en el Ecuador. *Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*(1), 223-245. https://www.researchgate.net/publication/227876146_Afrodescendientes_sociedad_civil_y_movilizacion_social_en_el_Ecuador.
- Araújo, D. (2019). “Inclusão com mérito” e as facetas do racismo institucional nas universidades estaduais de São Paulo. *Rev. Direito Práx*, 10(3), 2182-2213. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43879>.

- Araújo, D. (2019). "Inclusão com mérito" e as facetas do racismo institucional nas universidades estaduais de São Paulo. *Revista Direito E Práxis*, 10(, 2019 10(3)). *Rev. Direito Práx*, 10(3), 2182-2213. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2019/43879>.
- Banco Mundial. (2018). *Afrodscendientes en Latinoamérica: Hacia un marco de inclusión*. Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30201>.
- Carabalí, I., Folleco, I., Morales, A., & Padilla, M. (2021). *Diagnóstico de la situación socioeconómica de las mujeres afroecuatorianas en el territorio ancestral de Imbabura*. CONAMUNE. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17548.pdf>.
- Carrillo, A. (2019). *Análisis psicosocial del racismo y la exclusión social en el Ecuador*. [Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17950/Disertaci%c3%b3n%2c%20Stephanie%20Michelle%20Carrillo%20Coronel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Castillo, E., & Ocoró, A. (2019). Dominación cruzada: racismos y violencias de género en la educación superior colombiana. *Nómadas*(51), 257-265. http://nomadas.ucentral.edu.co/images/iconos/ico_pdf.png.
- Castrillón, R. (2020). *Discriminación laboral de mujeres afrocolombianas en la ciudad de Medellín*. [Tesis de Pregrado. Universidad Pontificia Bolivariana]. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9542/Discriminaci%C3%B3n_laboral_mujeres_afrocolombianas.pdf?sequence=1.
- Cervantes, M., & Tuaza, L. (2021). Racismo y universidades en el Ecuador. *Universidades*, 72(87), 35-50. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.87.522>.

- Cevallos, D., Pantaleón, Y., Villafuerte, J., & Moreira, J. (2022). Avances y retos de las políticas de género en las universidades de Ecuador. *RECUS. Revista Electrónica Cooperación Universidad Sociedad*, 7(1), 16-24.
- Chiliquinga, L., Quiroga, M., Poaquiza, A., Andrade, S., & Galarza, J. (2017). Segregación en la universidad pública: manifestaciones de techo de cristal en personal vinculado a una universidad de Tungurahua. *Polo del Conocimiento*, 2(9), 134-143. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/465/572>.
- Código del Trabajo. (2005). Congreso Nacional del Ecuador. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-diciembre. Última modificación: 26-sep-2012*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Asamblea Nacional. Quito, Ecuador: Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008.
- Curiel, C., Worthen, H., & Hernández, J. (2019). Discriminación hacia las mujeres en Instituciones de Educación Superior: notas para una reflexión urgente. *Tequío*, 3(7), 3-12. <http://www.uabjo.mx/media/1/2019/11/Tequio-7-Discriminacion-de-las-mujeres-en-las-IES.pdf>.
- Epinosa, B., Villaruel, R., & Quintana, Y. (2019). Discriminación salarial ecuatoriana por razón de género y autoidentificación. *Revista Economía*, 71(113), 45-59. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/article/view/2089/2035>.
- Hermida, J. (2006). *Acciones afirmativas e inclusión educacional en Brasil*. Clacso. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/formacion-virtual/20100719075611/07Hermida.pdf>.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
- Holz, R., Huepe, M., & Rangel, M. (2022). *El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad*. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47967/S2200502_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Imhoff, D., Saletti, L., Tuja, M., Albera, S., & Laureano, M. (2021). Desigualdades de género en el trabajo universitario: Indagación de la segregación vertical en la Facultad de Psicología UNC. En M. d. Córdoba, *Libro de resúmenes congreso ciencia y género* (págs. 201-202). Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Provincia de Córdoba. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/158970/CONICET_Digital_Nro.5a346686-f9bd-42ea-bd4a-8f1778755484_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. ENEMDU*. INEC. https://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/847/related_materials.
- Johnson, E., & Antón, J. (2020). *Educación, negritud y nación: Políticas de inclusión educativa para afrodescendientes en Ecuador*. Portland State University. https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1081&context=black_studies_fac.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). *31 de marzo. Nro. 417*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_leyeducacionintercultural_ecu.pdf.
- Ley Orgánica para la Defensa de Derechos Laborales. (2012). *Oficio No. T.6465-SNJ-12-1121. 25 de septiembre*.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_modifleyorg.d.derechoslab_ecu.pdf
f.

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015). *Registro Oficial N° 483. 20 de abril.*
https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org._para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf.

Loango, A. (2019). Entre la emancipación y la descolonización: tensiones luchas y aprendizajes de los/as investigadores/as negros/as en la educación superior. *Práxis Educativa*, 15(32), 53-68.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/122137/CONICET_Digital_Nro.8f39187b-880b-48b9-a1cb-bf2adf7284b1_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Mato, D. (2020). Racismo, derechos humanos, y educación superior en América Latina. *Revista Diálogo Educativo*, 20(65), 630-652.
<http://doi.org/10.7213/1981-416X.20.065.DS06>.

Navas, J. (2018). *“Derecho a la igualdad y no discriminación del pueblo afroecuatoriano, en materia laboral en la ciudad de Quito: análisis de la política pública “plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural”*. [Tesis de Grado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15274/TESIS%20DE%20GRADO_JACQUELINE%20NAVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Ocoró, A. (2019). Emancipación y descolonización: tensiones, luchas y aprendizajes de los investigadores/as negros/as. *Revista Práxis Educativa*, 53-68.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/122137/CONICET_Digital_Nro.8f39187b-880b-48b9-a1cb-bf2adf7284b1_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

- Ocoró, A., & Mazabel, M. (2021). Racismo en la educación superior: un análisis desde la perspectiva de los pueblos indígenas y afrodescendientes en Colombia. *Universidades*, 72(87), 15-33. <http://udualerreu.org/index.php/universidades/article/view/521/512>.
- ONU Mujeres. (2019). *A toda vela hacia una región 50-50. El avance de las mujeres en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/11/EI%20avance%20de%20las%20mujeres%20en%20America%20Latina%20y%20el%20Caribe%202016-2018%20-comprimido.pdf>.
- Perea, L., & Rodríguez, I. (2021). *Análisis de los factores de empleabilidad de las mujeres afro en las 13 áreas metropolitanas de Colombia*. [Tesis de grado. Corporación Universitaria Minuto de Dios]. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13011/1/TM.GS_PereaLucy-RodriguezIngrid_2021.
- Sánchez, H. (2019). *Laberintos de cristal y el acceso de las mujeres a puestos docentes universitarios en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Técnica de Ambato*. [Tesis de Grado. Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29680/1/FJCS-TS-300.pdf>.
- Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 4(7), 39-63.
- Siguencia, S. (2018). *Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador*. [Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositoriointerculturalidad.ec/jspui/bitstream/123456789/2351/1/Disertaci%c3%b3n.pdf>.

- Tuaza, L. (2018). Educación superior y pueblos indígenas y afrodescendientes en el Ecuador. En D. Mato, *Educación superior, diversidad cultural e interculturalidad en América Latina* (págs. 199-224). IESALC y Universidad Nacional de Córdoba.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372649/PDF/372649spa.pdf.multip>
- Villagómez, G. (2016). *¿Quién toma las decisiones? Relaciones de género y puestos de toma de decisión en la Universidad Central del Ecuador*. [Tesis de Maestría. FLACSO Ecuador].
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/10772/2/TFLACSO-2016GMVW.pdf>
- Viveros, S. (2018). *Afro Latin America Research Institute al the Hutchins Center*. Obtenido de Mujeres Afroecuatorianas: avances y retos para alcanzar la equidad en ejercicio pleno de nuestros derechos.
<https://alari.fas.harvard.edu/news/mujeres-afroecuatorianas-avances-y-retos-para-alcanzar-la-equidad-en>

10. ANEXOS

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TEMA: “Análisis de la inclusión laboral de la mujer afroecuatoriana en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Imbabura, período 2017-2018”

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

INSTITUCIÓN:.....

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: Diana Inés Hernández Chapi C.I. 1003855929

1. ¿Habrán afectado negativamente su afro descendencia su clasificación o reclasificación laboral en la IES?
2. ¿Es igual su salario en comparación con los hombres que desempeñan su misma labor en la IES?
3. ¿Se ha beneficiado usted de algún programa de inclusión laboral promovido por el gobierno nacional?
4. ¿Ha sido Usted beneficiada por alguna ley de inclusión laboral?
5. ¿Están sus funciones dentro de la IES con lo establecido en su contrato laboral?
6. ¿Ha sentido usted algún tipo de discriminación en entrevistas de trabajo dentro de la IES?
7. ¿Considera Usted que la poca inclusión laboral de la mujer afroecuatoriana en las IES se debe a la falta programas gubernamentales?
8. ¿Conoce Usted alguna organización pública o privada que defienda y proteja los derechos laborales de las afroecuatorianas?

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TEMA: “Análisis de la inclusión laboral de la mujer afroecuatoriana en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Imbabura, período 2017-2018”

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

INSTITUCIÓN:.....

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: Diana Inés Hernández Chapi C.I. 1003855929

1. ¿Ha existido históricamente discriminación hacia las mujeres afrodescendientes en el Ecuador?
2. ¿Es igual el salario de las mujeres afroecuatorianas en comparación con el de los hombres que desempeñan la misma labor dentro de las IES?
3. ¿Considera Usted que los programas de inclusión laboral promovidos por el gobierno nacional han beneficiado a las mujeres afroecuatorianas?
4. ¿Considera Usted que la legislación laboral nacional protege a las mujeres afroecuatorianas y garantiza su inclusión laboral sin discriminaciones?
5. ¿Según su opinión, existen instituciones que implementen de manera efectiva la no discriminación laboral de las mujeres afroecuatorianas?
6. ¿Tiene Usted conocimiento sobre denuncias de racismo dentro de las IES hacia las afroecuatorianas que allí laboran?
7. ¿Tiene Usted conocimiento de denuncias sobre algún tipo discriminación laboral injustificada hacia las afroecuatorianas que laboran en las IES?
8. ¿Conoce Usted alguna organización pública o privada que defienda y proteja los derechos laborales de las afroecuatorianas?

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

TEMA: “Análisis de la inclusión laboral de la mujer afroecuatoriana en las Instituciones de Educación Superior de la provincia de Imbabura, período 2017-2018”

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

INSTITUCIÓN:.....

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: Diana Inés Hernández Chapi C.I. 1003855929

1. ¿Ha existido históricamente discriminación hacia las mujeres afrodescendientes en el Ecuador?
2. ¿Es igual el salario de las mujeres afroecuatorianas en comparación con el de los hombres que desempeñan la misma labor dentro de las IES?
3. ¿Considera Usted que hay empatía hacia las mujeres afroecuatorianas por parte de sus compañeros de trabajo?
4. ¿Contempla la IES en alguno de sus reglamentos la no discriminación por motivos étnicos hacia las mujeres?
5. ¿Cuenta la IES con algún departamento de asistencia legal para proteger a las mujeres ante cualquier tipo de discriminación?
6. ¿Tiene Usted conocimiento sobre denuncias de racismo dentro de las IES hacia las afroecuatorianas que allí laboral?
7. ¿Tiene Usted conocimiento de denuncias algún tipo discriminación laboral injustificada hacia las afroecuatorianas que laboran en las IES?
8. ¿Existe contacto por parte de la IES con alguna organización pública o privada que defienda y proteja los derechos laborales de las afroecuatorianas?