

LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

INCLUSION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET

Ing. Nimia María Macías Zambrano, Mg. Gp. Ing. Rosa Maricela Cedeño Zambrano, Mg. Gp.
nmacias@utm.edu.ec rmcedeno@utm.edu.ec

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Códigos JEL: J08, J15, J16, J29

Recibido: 11/08/2014, Revisado: 28/10/2014 Aceptado: 24/11/2014

RESUMEN

La inserción de la mujer al mercado laboral es producto de estas históricas luchas, dinámica que es conocida *como feminización del aumento de la fuerza laboral*. La metodología utilizada en este artículo fue a través de una evaluación global de la realidad ecuatoriana tomando como amplia referencia el censo realizado en noviembre de 2010, y como referencia la Universidad Técnica de Manabí, institución de educación superior, que más plazas de trabajo oferta en la provincia, en la que se desempeñan un gran número de profesionales de diferentes áreas de trabajo, particularmente la Facultad de Ciencias Administrativas tiene el mayor número de mujeres entre sus estudiantes, quienes se desempeñaron en su vida profesional, ocupando plazas laborales, concluye con el análisis de los científicos profesionales en cuanto a este tema quienes afirman; que ha habido cierto nivel de discriminación en contra de la mujer

PALABRAS CLAVE: División sexual del trabajo, revolución neolítica, sociedades patriarcales, educación androcéntrica.

ABSTRACT

The integration of women into the labor market is the product of these historic struggles, dynamics which is known as increasing of female workforce. The methodology used in this article was through a comprehensive assessment of the Ecuadorian reality, extensively based reference on the census conducted in November 2010, and referred to Universidad Técnica de Manabí, the higher education institution that most work places offers in the province, in which a large number of professionals from different areas of work perform, particularly the Administrative Sciences Major has the highest number of female students, who accomplish their professional life, occupying work places. It concludes with the analysis of professional scientists regarding to this issue, who affirm that there has been some kind of discrimination against women.

KEY WORDS: Sexual division of labor, Neolithic revolution, patriarchal societies, androcentric education.



INTRODUCCION

Desde la revolución neolítica, luego, el surgimiento de las sociedades patriarcales, y la división sexual del trabajo, que se produce desde los tiempos primitivos; las tareas asignadas a las mujeres giraban en torno a la reproducción y a la crianza de los hijos, a la elaboración de las comidas, prendas de vestir y otros objetos artesanales, necesarios para la vida doméstica y la atención en la salud de heridos en época de guerra.

En el periodo colonial, las mujeres son formadas con una ideología que sustenta su inferioridad y dependencia de los hombres y que plantea como valores fundamentales de su género la pasividad, la delicadeza, la ternura, la debilidad física y psicológica, la sumisión y obediencia, base de sus roles tradicionales de esposa y madre; muy contrarios a la fuerza, la agresividad, la competencia, la fortaleza corporal y psicológica, considerados valores intrínsecos y natos de los hombres, basados en sus roles de género como eran garantizar el sustento económico de la familia y la defensa del patrimonio. Así se instaura el modelo de familia que se conformó de acuerdo a la matriz jurídica y religiosa de la metrópoli, instaurando una familia de corte patriarcal o pater-familia, dueño y amo de una familia que se conformaba por esposa, hijos, hermanos, primos, sobrinos, esclavos, sirvientes y agregados, asentado en el matrimonio monogámico establecido por la iglesia católica. Aprendiendo así las mujeres a estar subordinadas a los miembros masculinos del hogar: padres, hermanos, abuelos, tíos, primos, y cuando contraían matrimonio este yugo se reemplazaba con la dependencia del esposo y su familia política. (Jenny Londoño-Las mujeres en la Independencia-2009:20).

La equidad de género es un tema de primer orden en la agenda mundial para el siglo XXI. Así lo confirma, por ejemplo, el hecho de que constituya uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio formulados por la Organización de Naciones Unidas y que sea considerada como un factor fundamental para las demás iniciativas de desarrollo. Las diferencias sexuales y los roles socialmente señalados apropiados para cada género, desestimaron la valía de las mujeres, relegándolas únicamente al espacio privado y con un cúmulo de sueños frustrados; de mujeres precursoras que heredaron la tenacidad por la defensa de los derechos de las mujeres, dejando atrás su subordinación; los movimientos de mujeres en el Ecuador han jugado un papel fundamental en la lucha por el derecho al trabajo remunerado, al voto, a la participación política y a la educación

La UNESCO define sus estrategias a mediano plazo (2002-2007) en los siguientes términos: "la perspectiva de género se integrará en la política, planeación, programación, implementación y actividades de evaluación de todas las áreas de competencia de la UNESCO, con la perspectiva de promover el fortalecimiento y cumplimiento de la igualdad de género". La Sección de Equidad de Género de este organismo, ha reconocido que "la desigualdad de género persiste tanto en el acceso al empleo, como en las condiciones laborales y de egreso del mercado laboral. (...) En ambos casos, el factor determinante es el de la educación. Por educación, se entiende la inversión en capital humano y la capacidad para adquirir conocimiento. Los aspectos centrales para el desarrollo económico de un país estriban en una buena política educativa y en un sistema de educación que responda a la demanda y goce de continua inversión". En el siglo XIX la mujer continúa ocupando un papel secundario, siempre detrás del hombre. "Es la reina del hogar". Esto evidencia que tradicionalmente y por razones culturales, nos asignaron diferentes roles sociales, los que determinaron relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, postergando a las segundas mencionadas, sus ideales, reconocimientos y expresión de pensamiento.

En los años sesenta del siglo pasado se empieza a evidenciar la participación de la mujer en el mercado laboral, que hasta entonces había sido muy escasa, pero es en la década de los 70 que toma fuerza al denominarla las Naciones Unidas la década del adelanto de la mujer, en la “Conferencia Mundial de la Mujer” realizada en México en 1975 y donde por primera vez se acuña el concepto de “derechos Productivos”. Es en esta época que también comienzan las mujeres a asistir en un significativo número a los centros de educación secundarios y universitarios, lo que les ofrece una mayor oportunidad de participación laboral en lo público.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el censo realizado en noviembre de 2010, muestra que el país tiene 8,08 millones de mujeres, que representan el 50,5% de la población, de las cuales el 1,06 son jefas de hogar, y que en el caso del trabajo doméstico no remunerado, las mujeres dedican en promedio 31 horas con 49 minutos semanales frente a las nueve horas nueve minutos que utilizan los hombres, es decir 22 horas 40 minutos menos que ellas. Estas estadísticas también revelan que entre el 2001 y 2010 la población femenina del Ecuador se incrementó en un 80% dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), que su participación en el mercado laboral es de un 43,8%, significa que aproximadamente 1,97 millones de mujeres están empleadas. Las mujeres que trabajan lo hacen en su mayoría en atención al cliente, marketing, ventas y relaciones públicas, aunque más del 52% está en el mercado informal. Asimismo, el 48% de negocios registrados en el Censo Económico, tiene a una mujer como dueña o gerente.

Otro dato importante es que en el 2001 existían 64 mujeres con título universitario de físico, incrementándose al 2010 a 1.124 mujeres. Publica el INEC que el 53,3% de profesionales científicas e intelectuales del Ecuador son mujeres frente a un 47,7% de hombres. Amparo Macas, representante de la Asamblea de Mujeres Populares y Diversas del Ecuador (Ampde), destaca que “aún queda mucho trabajo por realizar en el ámbito de la inclusión de género”, que es evidente que la inclusión viene caminando, pero fundamentalmente en el sector informal. Allí están las mujeres jefas de hogar y son aquellas que realizan ventas por catálogo, y así cumplen su rol de madre y aportan a resolver las necesidades económicas de los hogares”. A pesar de que las estadísticas reflejan como la mujer ecuatoriana ha incursionado notablemente en el ámbito público, sigue muy distante de la participación laboral de los hombres, estos cuadros tampoco revelan que las féminas aún sufren condiciones de trabajo difíciles en comparación con los hombres, en dobles y triples jornadas, recibiendo además menores ingresos, esto tiene mucho que ver con la educación formal que ellas reciben, con la falta de capacitación, además de la segmentación en que se incurre cuando se elige la carrera profesional.

Una guía indispensable para lograr el desarrollo y el progreso de los pueblos es el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. En la actualidad a pesar de que las estadísticas nos favorecen, persisten algunos obstáculos con los que la mujer tropieza como es la integración social y laboral, en donde en muchas ocasiones se ve obligada a elegir entre la familia y el trabajo; pero a pesar de todas las complicaciones, sacrificios, de las horas extras, las mujeres estamos dispuestas a quedarnos en este espacio que antes era absoluto de los hombres, y aquí coincido con Constanza Tobio, que en su libro *Madres que trabajan*, indica: “Que las mujeres trabajen, y particularmente que las madres lo hagan, es un hecho, más que una opción, una posibilidad o un deseo”, haciendo alusión a que la participación laboral de las mujeres españolas es baja en comparación con las de otros países de la Unión Europea, pero que a pesar de aquello se trata de un cambio de enorme trascendencia para las

propias mujeres, pero también para las familias, los hombres, las empresas, el Estado y las organización social en general.

En países desarrollados las mujeres están mejor formadas educativa y profesionalmente que los hombres, un ejemplo de aquello son Hilary Clinton, Secretaria de Estado de Estados Unidos y Ángela Merkel, Primer Ministro de Alemania. En Ecuador, persiste la segregación laboral horizontal (entre actividades), como la vertical (entre categorías profesionales), como lo señalé en líneas anteriores, las mujeres laboran más en oficinas, ventas, mercadotecnia, en la enseñanza, oficios asistenciales, mientras que los hombres lo hacen en la industria, el comercio, el transporte, lo que muestra que las mujeres se desempeñan más en los niveles primarios, mientras que los hombres en los superiores.

METODOLOGÍA

En este artículo se realiza una evaluación global de la realidad ecuatoriana tomando como amplia referencia el censo realizado en noviembre de 2010, por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de manera contextual y particularmente a la Universidad Técnica de Manabí y termina con el análisis de los científicos profesionales en cuanto a este tema quienes afirman; que ha habido cierto nivel de discriminación en contra de la mujer

RESULTADOS

La Universidad Técnica de Manabí desde sus inicios (el 25 de junio de 1954) abrió las puertas a hombres y mujeres que ávidos de conocimientos y deseos de superación se matricularon en esta naciente Alma Mater, iniciándose con 12 estudiantes de los cuales 4 fueron mujeres, rompiendo los esquemas, ya que las ramas asignadas a las mujeres tradicionalmente eran asistencialistas. Así mismo incorpora en su rol de empleados a mujeres, aunque en un mínimo porcentaje. Durante los primeros 12 años de vida institucional, las autoridades de la Universidad Técnica de Manabí, fueron todos hombres y en lo referente a los docentes fueron:

| FACULTAD | HOMBRES | MUJERES |
|---|---------|---------|
| FAC. ING. AGRICOLA Y MEDICINA VETERINARIA | 35 | 4 |
| FAC. CC. MATEMATICAS, FISICAS Y QUIMICAS | 18 | 0 |

En la actualidad y luego de 60 años de fructífera labor educativa, formando profesionales altamente competitivos en todos los campos del saber, se muestra la siguiente estadística:

| AUTORIDADES | HOMBRES | MUJERES |
|------------------------------|---------|---------|
| RECTOR | 1 | |
| VICIRECTORA ACADÉMICA | | 1 |
| TOTAL | 1 | 1 |

Es en la última elección de autoridades de la UTM, que por primera vez en la historia de la universidad, terció un binomio compuesto por hombre y mujer, tomando en cuenta el art. 65 del capítulo quinto referente a Derechos de Participación, de la Constitución de la República que indica textualmente. *“El Estado promoverá la participación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a elecciones pluripersonales se*

respetará su participación alternada y secuencial. El Estado adoptará medidas de acción afirmativas para garantizar la participación de los sectores discriminados”.

| DECANOS/AS - FACULTADES | | HOMBRES | MUJERES |
|--|---|-----------|-----------|
| 1 | INGENIERÍA AGRONÓMICA | 1 | |
| 2 | INGENIERÍA AGRONÓMICA | 1 | |
| 3 | CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS | | 1 |
| 4 | CIENCIAS INFORMÁTICAS | 1 | |
| 5 | CIENCIAS DE LA SALUD | | 1 |
| 6 | CIENCIAS HUMANÍSTICAS | | 1 |
| 7 | CIENCIAS MATEMÁTICAS, FÍSICAS Y QUÍMICAS | 1 | |
| 8 | FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN | 1 | |
| 9 | CIENCIAS VETERINARIAS | 1 | |
| 10 | CIENCIAS ZOOTÉCNICAS (CHONE) | 1 | |
| TOTAL | | 7 | 3 |
| Datos proporcionados por: Ing. José Salazar Vélez, Director de Planificación Institucional UTM. | | | |
| VICEDECANOS/AS ESCUELAS | | HOMBRES | MUJERES |
| 1 | INGENIERÍA AGRONÓMICA | 1 | |
| 2 | INGENIERÍA AGRÍCOLA | 1 | |
| 3 | ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS | | 1 |
| 4 | ECONOMÍA | | 1 |
| 5 | CONTABILIDAD Y AUDITORÍA | 1 | |
| 6 | INGENIERÍA EN SISTEMAS INFORMÁTICOS | 1 | |
| 7 | ENFERMERÍA | | 1 |
| 8 | MEDICINA | | 1 |
| 9 | NUTRICIÓN Y DIETÉTICA | | 1 |
| 10 | LABORATORIO CLÍNICO | 1 | |
| 11 | OPTOMETRÍA | 1 | |
| 12 | SECRETARIADO EJECUTIVO | | 1 |
| 13 | TRABAJO SOCIAL | | 1 |
| 14 | PSICOLOGÍA CLÍNICA | | 1 |
| 15 | BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN | | 1 |
| 16 | INGENIERÍA ELÉCTRICA | 1 | |
| 17 | INGENIERÍA CIVIL | 1 | |
| 18 | INGENIERÍA MECÁNICA | 1 | |
| 19 | INGENIERÍA QUÍMICA | 1 | |
| 20 | INGENIERÍA INDUSTRIAL | 1 | |
| 21 | EDUCACIÓN ARTÍSTICA | 1 | |
| 22 | FÍSICA Y MATEMÁTICA | 1 | |
| 23 | PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y ORIENTACION VOCACIONAL | | 1 |
| 24 | IDIOMAS Y LINGÜÍSTICA | | 1 |
| 25 | EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA * | | 1 |
| 26 | EDUCACIÓN PARVULARIA * | | 1 |
| 27 | QUÍMICA Y BIOLOGÍA | | 1 |
| 28 | EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y RECREACIÓN | | 1 |
| 29 | CONTABILIDAD COMPUTARIZADA | 1 | |
| 30 | MEDICINA VETERINARIA | 1 | |
| 31 | INGENIERÍA EN ACUICULTURA Y PESQUERÍA (BAHÍA) | | 1 |
| 32 | INGENIERÍA ZOOTÉCNICA | 1 | |
| 33 | INGENIERÍA EN INDUSTRIAS AGROPECUARIAS | 1 | |
| 34 | INGENIERÍA EN INFORMÁTICA AGROPECUARIA | | 1 |
| TOTAL | | 17 | 17 |

* La misma Decana

Fuente: Ing. José Salazar Vélez, Director de Planificación Institucional UTM.

| DEPARTAMENTOS | HOMBRES | MUJERES |
|---|-----------|----------|
| 1 DIRECCION GENERAL DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD | 1 | |
| 2 DIRECCION GENERAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 1 | |
| 1 PROCURADURÍA GENERAL | 1 | |
| 2 CENTRO DE EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO | 1 | |
| 3 DIRECCIÓN FINANCIERA | | 1 |
| 4 DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL | 1 | |
| 5 DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA | 1 | |
| 6 DIRECCIÓN DE COMUNICACIONES Y RELACIONES EXTERNAS | 1 | |
| 7 UNIDAD DE SERVICIOS INFORMÁTICOS | 1 | |
| 8 UNIDAD DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN BIBLIOTECAS Y MUSEOS. | 1 | |
| 9 CENTRO DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD | | 1 |
| 10 CENTRO DE SEGUIMIENTO A GRADUADOS E INSERCIÓN LABORAL | 1 | |
| 11 CENTRO DE PROMOCIÓN Y APOYO AL INGRESO | 1 | |
| 12 UNIDAD DE CULTURA | | 1 |
| 13 UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO | 1 | |
| 14 UNIDAD DE JARDINES Y VIDA SILVESTRE | 1 | |
| 15 UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL | 1 | |
| 16 UNIDAD DE BIENESTAR ESTUDIANTIL | | 1 |
| 17 SECRETARÍA GENERAL | 1 | |
| TOTAL | 13 | 4 |

COORDINADORES/AS DE DEPARTAMENTOS

| FACULTAD | DEPARTAMENTO | HOMBRES | MUJERES |
|--------------|--|-----------|-----------|
| 1 | PEDAGOGÍA | | 1 |
| 2 | FILOSOFÍA, LETRAS Y CC. DE LA EDUCACIÓN | 1 | |
| 3 | DEPORTE | 1 | |
| 4 | CIENCIAS MÉDICAS | | 1 |
| 5 | CIENCIAS DE LA SALUD | | 1 |
| 6 | SALUD PÚBLICA | | 1 |
| 7 | CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA | | 1 |
| 8 | CIENCIAS INFORMÁTICAS | 1 | |
| 9 | CIENCIAS DE LA TIERRA | | 1 |
| 10 | CIVIL | 1 | |
| 11 | CIENCIAS MATEMÁTICAS, ELÉCTRICA | 1 | |
| 12 | FÍSICAS Y QUÍMICAS | 1 | |
| 13 | INDUSTRIAL | 1 | |
| 14 | PROCESOS QUÍMICOS | | 1 |
| 15 | VETERINARIA | | 1 |
| 16 | CIENCIAS VETERINARIAS | | 1 |
| 17 | AGRONOMÍA | 1 | |
| 18 | PRODUCCIÓN ANIMAL | | 1 |
| 19 | CIENCIAS ZOOTÉCNICAS | 1 | |
| 20 | AGRÍCOLA. | 1 | |
| | PLANEAMIENTO, OBRAS RURALES, ENERGÍA Y MECANIZAC. GRÍCOLA. | | |
| 21 | AGUAS, TIERRAS Y ATMÓSFERA | 1 | |
| 22 | TRABAJO SOCIAL | 1 | |
| 23 | SECRETARIADO EJECUT. | 1 | |
| 24 | PSICOLOGÍA | 1 | |
| 25 | CIENCIAS HUMANÍSTICAS | | 1 |
| | BIBLIOTECOLOGÍA Y CC. DE LA INFORMACIÓN | | |
| 26 | HUMANÍSTICA Y C. SOCIALES | 1 | |
| 27 | CIENCIAS JURÍDICAS | 1 | |
| 28 | CIENCIAS ADMINISTRATIVAS | | 1 |
| 29 | Y ECONÓMICAS | 1 | |
| 30 | CONTABILIDAD | | 1 |
| 31 | AUDITORÍA | | 1 |
| | ADMINISTRACIÓN | | 1 |
| TOTAL | | 17 | 14 |

Datos proporcionados por: Ing. José Salazar Vélez, Director de Planificación Institucional UTM.

Haciendo un análisis a los cuadros expuestos, en los cargos que son de decisión como los decanatos, de 10 decanos el 70% son varones, y las direcciones departamentales en donde el 76,47% son ocupadas por hombres, se muestra la escasez de mujeres en estos puestos de dirección, determinando que persisten los patrones de género y estableciendo que no figura paridad alguna, además de la carencia del poder político en las mujeres. En las funciones de vicedecanatos existe paridad, así como en las dignidades de coordinadores la diferencia es mínima, esto refleja que los cargos de apoyo evidencian mayor participación de mujeres. La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Manabí, es la facultad con el mayor número de mujeres entre sus estudiantes y donde la Decana, dos de los tres Vicedecanatos, tres de cuatro Coordinadores académicos, son mujeres.

DISCUSIÓN

Un estudio llevado a cabo por profesores de la Escuela de Negocios de la Universidad de Columbia y de Maryland indica que las empresas que promocionan a las mujeres a puestos directivos excluyendo el puesto de presidencia ejecutiva, y centrándose en posiciones de dirección, obtienen mejores resultados económicos y sociales ya que su estilo de dirección y capacidad para gestionar favorece las relaciones interpersonales dentro de la empresa, así como para conseguir que la voz de los trabajadores sea escuchada, proporciona diversidad de perspectivas, experiencias vitales y capacidad para resolver problemas. Todo ello, indudablemente, contribuye al éxito económico de la empresa. Las universidades, instituciones educativas que sustentan su trabajo académico cotidiano en la reflexión, el análisis y la imaginación y aportan a la sociedad creación, transmisión y difusión de conocimientos, no pueden quedar al margen de un tópico de esta relevancia. La función cultural, científica y humanística que desempeñan, parte del principio elemental de que la igualdad es esencial para el desarrollo humano y la paz. El ascenso en los niveles de acreditación es un asunto permanente en la Universidad Técnica de Manabí y las mujeres estamos aquí para decirle presente, recordar a las autoridades que para hacerle frente a los desafíos, cuenta con mujeres empoderadas, preparadas, seguras y desafiantes de demostrar que al igual que los hombres y junto a ellos, podemos lograr una universidad mejor categorizada.

El progreso social puede ser medido por la posición social del sexo femenino.

Karl Marx

"Ignoramos nuestra verdadera estatura hasta que nos ponemos en pie".

Emily Dickinson: Sobre la superación y el

CONCLUSIONES

En la Universidad Técnica de Manabí, objeto de la investigación aún no se genera una cultura de equidad e igualdad de género amplia, debido a que todo es parte de un proceso que llevará tiempo para que se logre la igualdad; se debe a que los y las empleados tienen mucho tiempo trabajando y quedan rezagos de antiguas prácticas para vincular las oportunidades tanto en hombre como en mujeres, lo que me permite recomendar la presencia de la mujer en debates públicos, la capacitación permanente, el

liderazgo y la motivación, en participar en procesos donde intervengan hombres y mujeres promovidas por diferentes grupos sociales y que cada mujer sea competitiva consigo misma a fin de que cuando se presenten las oportunidades estar preparada para enfrentar los retos . Finiquitando, ratificando que con una educación de calidad y al alcance de todas y todos, podremos lograr la igualdad entre los géneros, la autonomía y el empoderamiento de las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Londoño, Jenny, Entre la sumisión y la resistencia-las mujeres en la Real Audiencia-1997

Londoño, Jenny, Las mujeres en la Independencia-2009

CEPAL, UNIFEM: los desafíos del milenio ante la igualdad de género-2007

Comision Interamericana De Mujeres De La Organización De La Constitución-2008

Estados Americanos: Mujeres y hombres frente al nuevo milenio, 2000

Ing. Veliz Briones José Félix: Anales de una universidad en marcha, 2004

Unfpa, Unifem, Cepal: guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género, 2006.

Constanza Tobio: Madres que trabajan, 2005

WWW. LIBRARY.FES.DE/PDF-FILES/BUEROS/QUITO/06816.PDF, empleo público en el ecuador: una mirada desde el género.

http://tuning.unideusto.org/tuningal/images/stories/presentaciones/ecuador_doc.pdf

http://www.tendencias21.net/Las-empresas-dirigidas-por-mujeres-tienen-mejores-resultados-economicos_a2377.html

<http://www.andes.info.ec/es/noticias/cifras-laborales-muestran-mayor-participacion-femenina-ecuador.html>

<http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/inclusion-laboral-de-genero-por-buen-camino-en-ecuador.html>

http://www.sdei.unam.mx/equidad_genero.html