

UN ACERCAMIENTO A LA DIRECCIÓN EMPRESARIAL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO. PERSPECTIVA.

Solís García Mariana¹, Rodríguez Angulo Dominga¹, Cárdenas Zea Miriam¹, Carranza Quimí Wendy¹,
Quinaluisa Morán Vanessa¹, Boza Valle Jhon¹, Cobo Litardo Elyse¹, Carreño Rodríguez Washington¹,
Murillo Campuzano Guadalupe¹, Díaz Ocampo Eduardo¹

¹Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Av. Walter Andrade. Km 1 ½ vía a Santo Domingo.

Quevedo, Los Ríos, Ecuador.

e-mail: msolis@uteq.edu.ec

RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 70 determina: “El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”.

En el Ecuador el 86% de las mujeres emprendedoras han sufrido todo tipo de agresiones, lo que conlleva pérdidas en las actividades empresariales, estas son: económicas, sociales y morales. A esto se le suman los “gastos de bolsillo”, que están relacionados a los gastos de salud y asesoría legal, que suponen un impacto de 23 millones de dólares en dicho sector en el que trabajan 850.000 mujeres ecuatorianas.

La equidad de género es una condición previa para lograr los objetivos en materia de crecimiento sostenible, empleo, competitividad y cohesión social. Información presentada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC dato cortado a junio del 2013) muestran una tasa de desempleo a nivel urbano del 4.9%; de la misma manera señala que la población económicamente activa es de 4.607.495 personas de las cuales el 42.54% son mujeres y el 57.46% hombres; siendo en población mayor cantidad de mujeres.

Aunque la ley obligue a implementar un plan de igualdad, es importante adoptar medidas específicas que puedan prevenir el acoso. Ello probará que la empresa ha hecho lo posible por evitar situaciones de violencia de género.

Palabras clave: Género, dirección empresarial, equidad laboral.

ABSTRACT

Determines the Constitution of Ecuador Republic in its article 70: "the State will formulate and execute policies to achieve equality between women and men, through the mechanism specializing in accordance with the law and will incorporate the gender perspective into plans and programs and will provide technical assistance for its mandatory application in the public sector".

In the Ecuador 86% of women entrepreneurs have suffered all kinds of aggressions, which leads to losses in business, these are: economic, social and moral. To this add you Pocket "expenses", which are related to the cost of health and legal services, involving an impact of 23 million dollars in the sector in which they work 850,000 Ecuadorian women.

Gender equality is a precondition for achieving the objectives of sustainable growth, employment, competitiveness and social cohesion. Information submitted by the National Institute of statistics and censuses (INEC data cut to June 2013) show a rate of unemployment at urban level of 4.9%; Likewise points out that the economically active population is 4.607.495 people of which the 42,54% are women and the 57.46% men; being in number of women population.

Although the law forces to implement an equality plan, it is important to adopt specific measures that can prevent the harassment. This will prove that the company has made possible to prevent situations of gender violence.

Key words: *Gender, business management, employment equity.*

1. Introducción

La relación entre el éxito empresarial y equidad de género son elementos tanto financieros o económicos como no financieros ni económicos, y se trabaja en un marco restringido en el que se controla el efecto de los factores estructurales; sector, localización y tamaño de la empresa, elementos básicos sobre los que reside en la literatura la explicación de la relación entre resultados empresariales y equidad de género. Se aporta nuevo conocimiento sobre esta relación en un entorno poco estudiado como es el sector de la zona norte de la Provincia de los Ríos.

En la sociedad ecuatoriana aún subsisten obstáculos de diversa índole para lograr como resultado la igualdad real o genuina entre mujeres y hombres, aunque se reconoce formalmente la igualdad de derechos y se acepta que debe erradicarse toda forma de discriminación en las empresas, necesarias para su crecimiento económico

Se entiende por género la construcción social que se basa en el conjunto de ideas, creencias y representaciones que generan las culturas a partir de las diferencias sexuales, las cuales determinan los papeles de lo masculino y lo femenino. Es una categoría dinámica que se interrelaciona con el devenir histórico.

Esta investigación presenta un enfoque sobre la perspectiva de género donde se analizan diversos problemas y situaciones relacionados con las diferentes construcciones sociales de lo femenino y lo masculino, las cuales se reflejan en lo social, en la sexualidad, en el trabajo remunerado, en el trabajo doméstico, en las políticas públicas y en la participación y organización social.

2. Marco teórico

Revisando investigaciones que abordan al tema referente al acercamiento de la dirección empresarial desde el enfoque de género, se aprecia que estas se enmarcan en un contexto general en el que se avanza a la superación de la división del trabajo que se considera como caracterizador de las sociedades, con las mujeres en la esfera privada y lejos del ámbito público. Tradicionalmente sus actividades se circunscriben al ámbito de la familia y el papel de la mujer en la vida social, política, económica y comunitaria se invisibiliza y desvaloriza. No obstante, las mujeres de las zonas rurales siempre jugaron un papel fundamental en el desarrollo de sus comunidades, con un papel muy activo, aunque no reconocido en la economía (Iakovidou et al., 2009; Little, 1987).

La asociación de la mujer al trabajo doméstico o reproductivo nace según Brullet (2004) con el ideal burgués de la figura del ama de casa, modelo que en la segunda parte del siglo XX se convierte en occidente en modelo hegemónico. Se consideraba que el papel de la buena madre consistía en criar a los hijos y en el cuidado del hogar. Esta exclusión de las madres del trabajo remunerado supone su reclusión en el ámbito familiar-privado fuera del ámbito productivo.

Con el transcurso del tiempo, se avanza del trabajo reproductivo, al trabajo productivo. No obstante, los cambios que propician la incorporación de la mujer fuera del ámbito doméstico, privado y familiar, suponen enfrentarse a grandes dificultades. Así, según diferentes estudios realizados, inicialmente las mujeres tienden a concentrarse en actividades que son compatibles con la reproducción y con el cuidado de los niños y son consideradas una

extensión de las actividades domésticas, tienen carácter poco permanente y baja remuneración, considerándose como subordinadas al trabajo del hombre (Marlow&Strange, 1994; Little, 1987).

La creación de empresas y su espíritu por parte de las mujeres, es un tema analizado a lo largo del tiempo y desde diferentes perspectivas. La tendencia en el análisis del comportamiento de la mujer dentro de este campo laboral, se basa fundamentalmente en la comparación con el comportamiento de los hombres. Sobre la base de múltiples investigaciones se asienta la hipótesis de que las empresas gestionadas por las mujeres tienen diferentes resultados a las gestionadas por hombres. Esta hipótesis general se contrasta a nivel macro en estudios que analizan el tema globalmente en un conjunto de países (Verheul et al., 2004; Sabarwal&Terrell, 2008) a través de los datos comparables proporcionados por la iniciativa Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (Minniti et al., 2005), o bien individualmente en un país determinado, (Brusch, 1992; Fischer, 1992; Rosa et al., 1996, Ruane& Sutherland, 2007).

La mayor parte de las veces la explicación se vincula al tamaño de las empresas, a su ubicación en ciertos sectores de actividad, y a factores institucionales. Así se sugiere que son las pequeñas empresas las que obtienen peores resultados, y aquellas que se sitúan en sectores o industrias de bajos rendimientos (Du Rietz&Henriksen, 2000; Robb, 2002; Loscocco et al., 1991; Carter & Marlon, 2007; Watson, 2002). Al ser estos los segmentos en los que operan mayoritariamente las mujeres, debido a que son los que presentan menores barreras institucionales de entrada a las mismas, tanto en términos de formales como informales, la combinación se traduce en menores resultados para estas.

Otro conjunto de investigaciones recientes plantea un efecto nulo del género sobre el resultado empresarial, (Johnsen&McMahon, 2005; Chirwa, 2008; Watson & Robinson, 2003). Este grupo de estudios analiza medidas de resultados variadas y controla variables estructurales. Así se plantea que el efecto del género sobre el resultado puede verse atenuado si se controlan las variables estructurales inclusive dentro del mismo sector como es el

caso de los factores edad, tiempo de trabajo, educación y experiencia del empresariado y otros que representan a los recursos.

No obstante, la consideración de elementos no financieros como sinónimo de resultados y de éxito tiene sentido especialmente cuando se plantean como objetivos factores adicionales a los económicos como es el caso de las mujeres empresarias (Watson & Robinson, 2003; Brush, 1992). Así integraríamos el rol dual de las mujeres que pueden encontrar una satisfacción mayor en cuestiones como el control de su propio entorno de trabajo, la compatibilización de tareas domésticas, la autorrealización o en la satisfacción del cliente, frente a la obtención de ingresos o la maximización del beneficio, con las consecuencias que puede tener en términos de las medidas tradicionales de resultados empresariales (Ruane& Sutherland, 2007). Así muchas de las investigaciones realizadas hasta el momento establecen que la consecución de beneficios y el crecimiento queda en segundo plano en las empresas con titularidad femenina frente a valores sociales y medidas cualitativas de éxito (Buttner& Moore, 1997; Díaz, 2007).

Diagnóstico organizacional con perspectiva de género.

Las desigualdades de género se expresan a través del acceso y control desigual sobre cargos, recursos, entendidos como bienes o servicios a disposición de las personas. Algunos de estos cargos limitan el acceso a la información (técnica y política) para el manejo de recursos económicos y financieros, el proceso de toma de decisiones, el conocimiento y uso de la tecnología, la protección frente a la violencia y el acoso, el acceso a las redes sociales (formales e informales), el acceso a los ámbitos públicos, la valoración de trabajo, el reconocimiento de necesidades e intereses y el pleno goce de los derechos laborales y ciudadanos.

Los diagnósticos organizacionales con perspectiva de género permiten problematizar las prácticas organizacionales con el fin de revelar cómo las inequidades de género se introducen en la organización. Apoyándose en bases informacionales relevadas y/o leídas con perspectiva de género, el diagnóstico organizacional permite comenzar un proceso de

reflexión, evaluación y planificación de la gestión de calidad con equidad de género.

El diagnóstico se propone dar cuenta de los sesgos y barreras, tanto culturales como organizativas, que interfieren en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en la organización así como en el desarrollo de esas competencias por parte del género femenino.

Del mismo modo, busca identificar “brechas de género en la dirección de empresas” convirtiéndose en oportunidades desiguales y mujeres en su desarrollo profesional, espacios de segregación horizontal y vertical que se derivan de discriminaciones directas o indirectas estereotipos de género en las competencias, tareas, salarios, y funciones vinculadas a las cargas familiares, zonas de exclusión construidas en torno a la esfera política y ámbitos deliberativos, falta de atención a los riesgos de acoso moral, sexual y cualquier otra instancia de violencia basada en género.

Las empresas que se preocupan por trabajar de forma ética y responsable están conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales del desarrollo social. Por esta razón, incorporan la igualdad de oportunidades en sus estrategias organizativas, de forma que este sea un rasgo que defina su identidad corporativa.

Las empresas socialmente responsables han comprobado que cuando todo el personal asume la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se aplica este concepto en los diversos ámbitos de toma de decisiones, todo el mundo se siente responsable del prestigio que va adquiriendo la organización y, además, aumenta el nivel de adhesión interna a los programas y objetivos establecidos (ver Herramienta de Apoyo nº 11, La igualdad como elemento de calidad y de responsabilidad social en la empresa-RSE).

Desde el enfoque que nos interesa en esta herramienta referida a la gestión de personas con perspectiva de género, la incorporación de las mujeres a cargos de dirección puede repercutir positivamente en los procesos que benefician el conjunto de la empresa e inciden en el cambio social. La igualdad de oportunidades contribuye al desarrollo de una

empresa socialmente responsable que se compromete con valores como la igualdad, el respeto al medio ambiente, la salud, los derechos humanos, el desarrollo sostenible, el respeto y la integración de la diversidad.

La conquista de igualdad ha generado cambios sociales y culturales incorporando equidad de género en las empresas. El artículo 14 de la Constitución dice que mujeres y hombres son iguales ante la Ley, y la Ley Orgánica en su artículo 70 determina, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, penaliza cualquier forma de discriminación contra las mujeres. Por este motivo, algunas veces, se suele considerar innecesaria la implantación de medidas específicas para defender los derechos de las mujeres en el trabajo. Pese a esto, estas medidas están plenamente justificadas, dado que existe una enorme distancia entre la igualdad legal y la igualdad efectiva.

En el ámbito de la empresa, esta diferencia es patente: las mujeres siguen teniendo más dificultades para acceder a determinados puestos de trabajo y, en conjunto, obtienen retribuciones salariales menores, así como condiciones de trabajo menos ventajosas que las de sus compañeros. A menudo se dice que la igualdad llegará con el tiempo. Para muchas personas, el cambio de mentalidad que se ha producido en las nuevas generaciones es una fuerza suficiente para vencer las situaciones de discriminación contra las mujeres. Sin embargo, los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las evidencias que nos llegan de los países nórdicos -donde hace más de cincuenta años que incorporan acciones positivas en favor de la igualdad y todavía existen grandes diferencias en los cargos directivos- demuestran la necesidad de incorporar medidas específicas si se quiere conseguir la igualdad efectiva. Jornada Técnica EQUIPOS EFICACES: habilidades y preferencias personales orientadas al trabajo en equipo. 2012. Cámara de Comercio de Madrid.

De acuerdo con la información de CEPAL y OIT, durante las tres últimas décadas se aceleraron los procesos de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo en América Latina, de ello nos dan cuenta varios estudios

realizados a partir de la década de los 80's, así como del debate sobre los aportes de las mujeres al desarrollo. En efecto, las mujeres realizan una contribución decisiva a la economía y al combate de la pobreza, ya sea mediante el trabajo remunerado o mediante las tareas del cuidado no remuneradas que realizan en el hogar o la comunidad.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 70 determina: "El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. La rentabilidad de la inversión en políticas de igualdad entre hombres y mujeres se manifiesta en términos de unas tasas de empleo femenino más elevadas, la contribución de las mujeres al PIB, los ingresos fiscales y unos índices de natalidad sostenibles, donde se concluye que las mujeres tienen un mayor nivel de ingresos.

3. Resultados

Para realizar un acercamiento a la dirección empresarial desde el enfoque de género y su perspectiva se aplicó el diseño transversal a partir de una base de datos de empresas públicas y privadas de la provincia de Los Ríos se aplicó una matriz con 18 variables considerando en su primera parte datos informativos de las empresas.

En el gráfico # 1 refleja que el 86% de las empresas son privadas, su actividad económica relacionada al sector agrícola y el 14% son instituciones del estado entre municipios, bancos y otras de servicios.

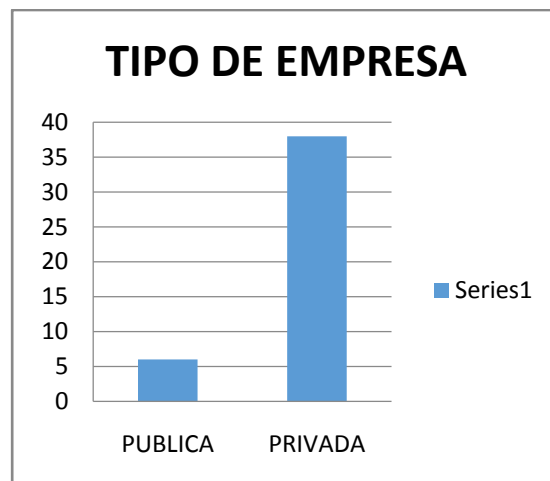


Gráfico. # 1. Tipo de empresas

La equidad de género es un referente que promueve oportunidades al género femenino para la dirección de empresas situación que, aun en la actualidad no es efectiva en la provincia, en el gráfico # 2 el 76% de los jefes corresponden al género masculino y un 24% pertenecen al género femenino, asimismo los gerentes un 63% son masculino y un 37% femenino, entre los jefes el 62% son masculino y un 13% femenino, y el 73% de los supervisores son masculinos y solo un 27 % pertenecen al género femenino.

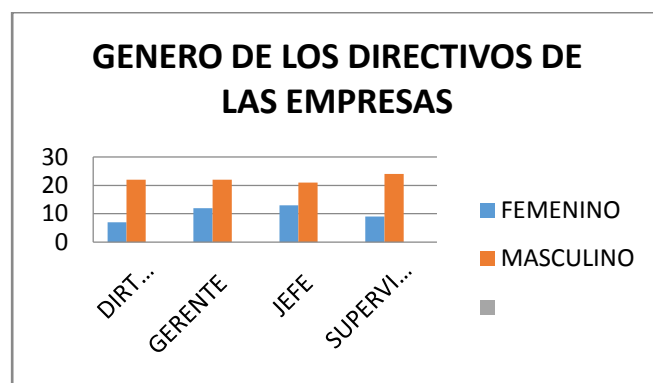


Gráfico. # 2. Genero de los directivos de las Empresas

De acuerdo a la equidad de género que se promueve en la Constitución del Ecuador y se afianza en los conceptos del Buen Vivir, es así que en el gráfico # 3 se plantea a los entrevistados si las empresas tienen consideradas políticas de equidad de género un 60% manifiesta que no existen dentro de la empresa y un 40% aseguran tener establecidas dichas políticas, pero en otro contexto dentro de este análisis el 58% manifiestan tener políticas establecidas para la designación de directivos y un 42% designan de acuerdo a necesidades de la empresa.

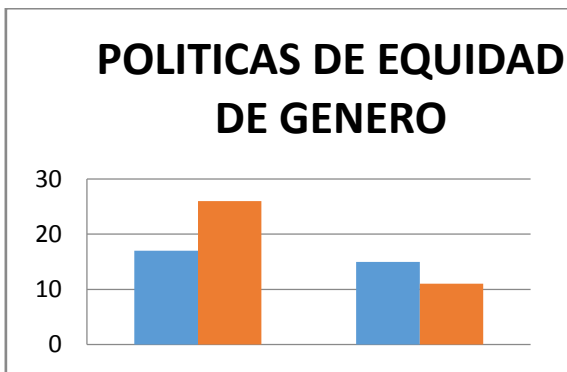


Gráfico. # 3. Políticas de equidad de género

Considerando al factor humano como un elemento dinamizador de las actividades de producción y servicios que impulsan el funcionamiento de las empresas formando parte del desarrollo y crecimiento de los pueblos, lo que hace preciso contar con el recurso humano comprometido y capaz de brindar a la organización todos sus conocimientos y habilidades en respuesta a esta necesidad, es así que, en el gráfico # 4 se observa el 45% del desempeño del personal administrativo está representado por el género femenino, un 31% masculino y un 24% ambos géneros, factores que evidencian el desempeño del género femenino, así mismo se aprecia que el 66% de los encuestados manifiestan de muy bueno el desempeño del género femenino a diferencia del 3% del género masculino y un 11% se inclinan por los dos géneros.

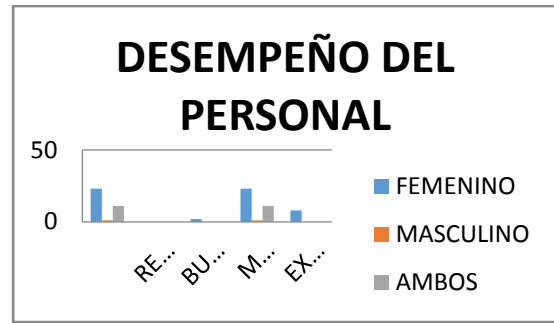


Gráfico. # 4. Califique el desempeño del personal administrativo

Según la Comisión Europea del 29 de mayo de 1990 tiene previsto proporcionar una orientación práctica a los empresarios así como los sindicatos y los trabajadores para prevenir el acoso sexual y garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para resolver el problema y evitar que se repita. El código práctico también está dirigido a todos los hombres y las mujeres activos, a fin de animarlos a que respeten mutuamente su integridad humana, actos que en el transcurso del tiempo han influenciado en la protección de la dignidad de la mujer como lo revelan los encuestados del gráfico # 5 quienes en un 80% manifestaron no existir casos de acoso dentro de las empresa.

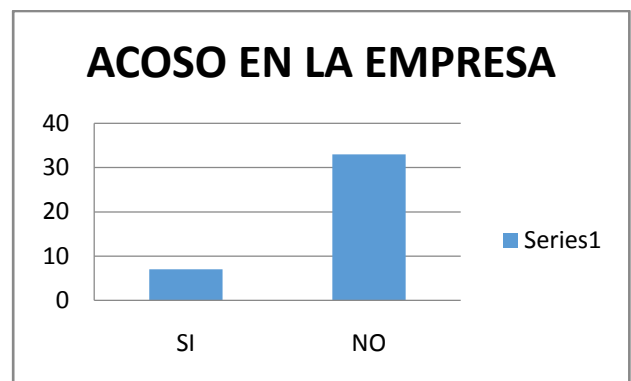


Gráfico # 5 Acoso dentro de las empresas

4. Discusión

De acuerdo con el análisis de los resultados de la presente investigación, se efectúa la confrontación respectiva con un autor que se relaciona con el tema de estudio.

Para lo cual se presenta el siguiente enfoque:

Según **FINA RUBIO SERRANO(2007)**, en el artículo titulado “equidad de género en las empresas herramientas para el cambio y la excelencia, ponencia; igualdad de oportunidades en los sistemas de gestión” señala que las relaciones de género que se articulan en nuestra sociedad condicionan profundamente el espacio y las condiciones de la posición de las mujeres en el tejido económico en general y del mercado de trabajo particular, Se trata de una dimensión histórica construida, que asigna roles, espacios, características e identidades diferentes a hombres y mujeres en función a su sexo biológico, de acuerdo al modelo de relaciones dominante.

Según el diagnóstico País Ecuador desde la perspectiva de Género, Consultoría técnica para la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AACID) la Constitución del Ecuador del 2008, consagra el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación. Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo asume el enfoque de género como eje transversal y establece políticas públicas dirigidas a las mujeres para el logro de una sociedad monetaria. Sin embargo el estado ecuatoriano, en su último informe oficial sobre la implementación de la CEDAW, reconoce que ciertas prácticas jurídicas y sociales discriminan a las mujeres tanto en la esfera pública como privada, pues tienen como efecto un tratamiento diferenciado a favor de los hombres en desventaja de las mujeres.

Una visible demostración de lo citado anteriormente se refleja en los resultados de diferentes investigaciones. Es así que, un diagnóstico sobre la equidad de género, que se realizó desde finales del 2009 hasta inicios del 2010, demostró que se carece de políticas institucionales eficaces sobre igualdad de oportunidades y se desconoce la importancia de implementar la aplicación de acciones afirmativas con enfoque de género para contribuir con la erradicación de prácticas inequitativas y la percepción de discriminación (agenda institucional del camino hacia la

igualdad de género en el ministerio del interior 2010), mostrándose en el gráfico # 3 que aun en el 2015 las empresas no tienen establecidas políticas de equidad de género en un 60 %, pero en otro contexto se evidencia que las empresas mantienen políticas establecidas para la designación de directivos en un 58% concluyendo así que en el sector empresarial de la provincia de Los Ríos se limita el espacio y oportunidad para la dirección de empresas a la mujer.

Las empresas socialmente responsables han comprobado que cuando todo el personal asume la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se aplica este concepto en los diversos ámbitos de toma de decisiones, todos se sienten responsables del prestigio que va adquiriendo la organización y, además, aumenta el nivel de adhesión interna a los programas y objetivos establecidos. Teoría que aun en pleno siglo XXI no se aplica, tal como lo indican los resultados del gráfico #2, donde el 76% son jefes y corresponden al género masculino y un 24% género femenino, así mismo los gerentes un 63% son del género masculino y un 37% femenino, y el 73% de los supervisores son masculino y solo un 27% pertenecen al femenino.

El número de empresas dirigidas por mujeres se ha incrementado de forma continuada en todo el mundo durante las últimas dos décadas. Además, se les ha reconocido una importante contribución a la creación de riqueza, a la innovación y al desarrollo económico en general. Todo ello ha provocado que se genere un debate académico y político sobre la población empresarial femenina (Álvarez y Meyer, 1998; Carter y Weeks, 2002), tal como lo muestra la gráfica # 4 donde el 45% del desempeño del personal administrativo está representado por el género femenino, un 31% masculino y un 24% ambos géneros, factores que evidencian el desempeño del género femenino, asimismo se aprecia que el 66% de los encuestados manifiestan de muy bueno el desempeño del género femenino a diferencia del 3% del género masculino y un 11% se inclinan por los dos géneros.

5. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en el presente análisis se concluye que:

En la provincia de Los Ríos, quienes dirigen las empresas en cargos de directores, gerentes, jefes, supervisores corresponden al género masculino, negando oportunidad a la equidad de género.

En el diseño y establecimiento de políticas de acuerdo a la equidad de género, los resultados indican que las empresas no tienen consideradas políticas de equidad de género con un 60% pero en otro contexto dentro de este análisis el 58% manifiestan tener políticas establecidas para la designación de directivos y un 42% designan de acuerdo a necesidades de la empresa.

En el desempeño del personal administrativo, se observa que el 45% del personal está representado por el género femenino, un 31% masculino y un 24% ambos géneros, factores que evidencian el buen desempeño del género femenino, así mismo se aprecia que el 66% de los encuestados manifiestan de muy bueno el desempeño del género femenino a diferencia del 3% del género masculino y un 11% se inclinan por los dos géneros.

6. Referencias

[1] SERNAM, 2006. Acción RSE, Chile. Servicio Nacional de la Mujer "Guía para impulsar la equidad de género en las empresas. Guía práctica para empresas", Santiago de Chile.

[2] ACDEMOCRACIA – UNFPA, 2009. Agenda Nacional de Prioridades de la Sociedad Civil para el Cumplimiento del Programa De Acción de El Cairo 2009-2014.

[3] ACOSTA A., 2009. Ecuador: ¿Un país maniatado frente a la crisis? Friedrich Ebert Stiftung. América Latina frente a la crisis.

[4] ACOSTA A, 2009. La maldición de la abundancia. Swissaid - Abya Yala - CEP. Quito

[5] GUEIMONDE A, 2010. Departamento de Organización de Empresas y Marketing, Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo,

Universidad de Vigo, leer más; <http://www.scielo.mec>.

[6] ANDERSON J, 2006. "Sistemas de género y procesos de cambio". En Batthyány, K. (coord.) "Género y Desarrollo. Una propuesta de formación". UDELAR, FCS.

[7] ARRIAGADA I, 2009. La desigualdad de género en Chile. Investigadora Invitada CEM Chile. Texto preparado para el Seminario Nuevas tendencias de la (des) igualdad social. Desafíos para Chile y América Latina. Santiago, 9 y 10 de septiembre 2009.

[8] ASAMBLEA DE MUJERES DE QUITO, 2009. <http://asambleamujeresquito.blogspot.com/el-conamu-y-el-nuevo-consejo-de.html>

[9] ASAMBLEA DE MUJERES POPULARES Y DIVERSAS DE ECUADOR (AMPDE), más: <http://mujerespopularesydiversas.blogspot.com/>

[10] BERGER S., 2009. América Latina, la crisis y el feminismo. Pensando junto a Nancy Fraser. IAFFE International Association for Feminist Economics. Paper preparado para presentar en el Congreso 2009 de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Río de Janeiro, Brasil

[11] CATAGAY N., 2009. Análisis de la crisis: causas y consecuencias desde la perspectiva de género. Reunión de Especialistas: "Análisis de la crisis económica y financiera desde la perspectiva de género: Entendiendo su Impacto sobre la Pobreza y el Trabajo del as Mujeres". INMUJERES, UNIFEM, ISNSTRAW, CEPAL. México D.F.

[12] CEPAL, 2009. El aporte de las mujeres a la igualdad de género. Unidad Mujer y Desarrollo. LC/L.2738 (CRM.10/3). Santiago de Chile

[13] DÁVILA M., 2004. "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas. Jornadas de la Unidad Igualdad y Género". Universidad de Oviedo. Departamento de Economía Aplicada.

[14] DEBARBIERI T., 2002. "Acciones afirmativas: Antecedentes, definición y significados. Aportes para la participación de las mujeres en los espacios de poder".

- [16]ELSON D.,1994. Género y Análisis Económico en el Contexto de la Reforma Política. En Micro, Meso, Macro.Gender and economic analysis in the context of policy reform. In Isabella Bakker (ed). The strategic silence.Gender and Economic Policy.London/Ottawa. ZedBooks, North South Institute.
- [17]ESPINO A.,2009. Impactos de género de las políticas macroeconómicas: la crisis global. Red Internacional de Género y Comercio.
- [18]SERRANOF., 2007.Herramientas para el cambio y la excelencia Ponencia presentada en las Jornadas, igualdad de oportunidades en los sistemas de gestión, Oviedo (Asturias)
- [19]GIRÓN A.,2009. Desarrollo y Género. Grupo de Trabajo: Género, Globalización y Desarrollo. Se realizó gracias al financiamiento otorgado por CLACSO. Ponencia presentada en la sesión Género; Crisis y Desarrollo para el Congreso de LASA. Río de Janeiro, Brasil.
- [20]INEC,2007, 2008, 2009. Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo. Resultados Trimestrales. Quito. Ecuador.
- [21]LÓPEZ et al., 2006. Norma. América Latina, un debate pendiente. Aportes a la Economía y a la Política con una Visión de Género. REPEM-DAWN-IFC.
- [22]DIÉGUEZ et al., 2010.Profesora en el Departamento de Organización de Empresas y Marketing, Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo, Universidad de Vigo, España Revista Encuentros Científicos - Tourism& Management tudiesversão impressa ISSN 1646-2408
- [23]MILOSAVLJEVICV.,2007. Estadísticas para la Equidad de Género, Magnitudes y Tendencias en América latina Santiago de Chile.
- [24]MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL.,2008. Nueva Acción Pública para la Protección de la Niñez y Adolescencia Ecuatorianas. La articulación institucional del MIES y del INNFA para el nacimiento del Instituto Público de la Niñez y la Familia, INFA. Quito
- [25]MONTESDEOCA E.,2006. “Transversalización del enfoque de género en Organizaciones y en el Proceso de Políticas” Gender and Water Alliance.
- [26]OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO. SANTIAGO DE CHILE., 2009.
- [27]ONU,. 2009. Estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo. Informe del Secretario General. Sexagésimo cuarto período de sesiones Tema 58 b) de la lista preliminar. Erradicación de la pobreza y otras cuestiones de desarrollo: la mujer en el desarrollo. A/64/93. New York, Junio de 2009.
- [28]OSBORNE, R., 2005. “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UNED, en Política y Sociedad, Vol 42, Num. 2.
- [29]PAUTASSI L.,2002..Legislación Provisional y Equidad de Género en América Latina. Serie Mujer y Desarrollo 42. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile
- [30]RAMÍREZF., 2007.Minteguiaga. El nuevo tiempo del Estado. La política pos neoliberal del correísmo. OSAL No. 22, CLACSO – Buenos Aires.
- [31] RAMÍREZ R.,2009. Igualmente pobres, desigualmente ricos. SENPLADES-PNUD.
- [32]RIVERO et al., 2008.Instituto de la Mujer del Ministerio de la Igualdad de España “De la Conciliación a la corresponsabilidad; Buenas Prácticas y Recomendaciones”, Madrid.
- [33]ROBINSON J.,1971. Los estudios sobre la mujer y el género en la economía: una visión histórica. Economic Heresies: some old fashioned questions in Economy Theory. Nueva York. Macmillan.
- [34]RODRÍGUEZ E., 2009. La protección social y el trabajo no remunerado en tiempo de crisis. Reunión de Especialistas: “Análisis de la crisis económica y financiera desde la perspectiva de género: Entendiendo su Impacto sobre la Pobreza y el Trabajo del as Mujeres”.

INMUJERES, UNIFEM, ISNSTRAW, CEPAL.
México D.F

[35]RODRÍGUEZ C., 2009. Protección social, globalización, economías abiertas y crisis. Seminario Virtual de Especialización en género, Economía y desarrollo en el contexto de la crisis. Red Internacional de Género y Comercio, Capítulo Latinoamericano. Ministerio de Trabajo e Inmigración de España, Federación de Mujeres Progresistas, España.

[36]RODRÍGUEZ G.,2010. Negocios que promueven la igualdad. Cómo poner en práctica programas de Certificación de Sistemas de

Gestión de Calidad con Equidad de Género. Serie Compartir Conocimiento.

[37]ROSETO et al.,2008. Propuestas de textos constitucionales sobre derechos económicos de las mujeres. Asamblea Nacional Constituyente – Ágora Democrática. Quito.

[38]SINDE C., 2010. Departamento de Organización de Empresas y Marketing, de la Universidad de Vigo. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales, Vigo, España, leer más;http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-24082010000100009&lng=es&nrm=iso