

Las políticas del Buen Vivir: Una mirada a la equidad de género laboral en el sector financiero ecuatoriano

The Policies of Good Living: A look at labor gender equity in the Ecuadorian financial sector

Marina MERO [1](#); Jesenia LEON [2](#); Guadalupe RAMON [3](#)

Recibido: 20/02/2018 • Aprobado: 30/03/2018

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de identificar los avances de las políticas públicas en impulsar la equidad de género en el acceso a puestos directivos, en el sector financiero. A partir de un enfoque investigativo multimodal, de alcance exploratorio descriptivo, se realiza la revisión documental histórica de datos estadísticos y análisis de un estudio de caso, para describir los avances y nudos críticos en el cierre de brechas de inequidad de género en el ámbito laboral.

Palabras-Clave: equidad de género, sector financiero, cargos directivos

ABSTRACT:

The present research work was developed with the objective of identifying the progress of public policies in promoting gender equity in access to management positions in the financial sector. Based on a multimodal investigative approach, of descriptive exploratory scope, the historical documentary review of statistical data and analysis of a case study is carried out, to describe the critical advances and knots in the closing of gaps of gender inequality in the workplace.

Keywords: genre equality, financial sector, management positions

1. Introducción

La participación de la mujer en el ámbito laboral en las últimas décadas ha sido cada vez mayor, así como también su presencia en algunos puestos que tradicionalmente fueron adscritos solo de ejecución masculina. No obstante lo señalado, varias sociedades consideran que el principal rol de la mujer está referido al nivel de la responsabilidad familiar más que de competitividad, y en otras persiste la dificultad para acceder a determinados puestos y cargos de trabajo por barreras visibles e invisibles.

La Carta declaratoria los Derechos Humanos (1948), la Convención de Beijing, los objetivos de desarrollo sustentable (ODS), y nuestro marco constitucional que tiene como

componente fundamental los derechos, garantizan los acuerdos económicos y normativas laborales de las mujeres; potenciando cada vez más su presencia en puestos de dirección, sin embargo, diversos estudios a nivel internacional y nacional, exponen que aún existen brechas de inequidad en el acceso a igualdad de oportunidades a puestos de toma de decisión. Esta situación, en el presente estudio se evidencia con énfasis en el sector privado y bancario.

En el Ecuador, desde el año 2008, en que se aprueba la Constitución vigente, los derechos del ser humano han tomado relevancia, y desde la mirada del régimen del buen vivir, que promueve un nuevo modelo de desarrollo, orientado a impulsar relaciones de igualdad e inclusión, se ha establecido la necesidad de definir mecanismos concretos que permitan garantizar la igualdad e inclusión para todas y todos los ecuatorianos. A este respecto, uno de los principales mecanismos que contiene los elementos orientadores del accionar del Estado ha sido el Plan Nacional de Desarrollo, instrumento de planificación que integra objetivos, políticas públicas, lineamientos y metas, que operativizan las diversas intervenciones para garantizar los derechos establecidos en la Constitución.

En ese contexto, se han desarrollado diversos instrumentos para la aplicación de políticas, como son la Agenda Nacional de Igualdad de Género y el acuerdo No DT-2017-082, de 16 de junio de 2017 del Ministerio del Trabajo; ambos con el objetivo de erradicar la discriminación en el ámbito laboral, garantizando la igualdad y no discriminación laboral, siendo su ámbito de aplicación obligatorio tanto para el sector público como para el privado. Así también, la implementación de los programas de prevención de riesgos psicosociales, que en su artículo 9 dispone establecer acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

En este marco de nuevas disposiciones que impulsan la igualdad de oportunidades y tomando en cuenta los recientes resultados del análisis de la situación de las mujeres en el Ecuador por parte de organismos internacionales, se analiza cual ha sido el avance que ha tenido la participación de la mujer en puestos de decisión en el sector financiero bancario, sector que tradicionalmente ha sido liderado por hombres y que es de gran importancia para las actividades productivas y comerciales en el país.

Tomando lo señalado, cabe reflexionar si en el contexto del régimen del buen vivir, ¿han influido positivamente las políticas orientadas a disminuir la exclusión de la mujer en el ámbito laboral?, ¿Se ha logrado en el sector financiero bancario, mayor participación de la mujer en puestos directivos? Para responder estas interrogantes se realizó un estudio sobre el sector financiero bancario del país partiendo de un análisis enfocado a puestos jerárquicos y administrativos en general y complementado con un estudio de caso referido a una entidad bancaria privada de alcance nacional.

Importancia del problema

El Estado ecuatoriano a través de su Constitución garantiza los derechos de la persona, complementariamente ha suscrito y ratificado acuerdos internacionales orientados a lograr la equidad de género y en consonancia se han generado normativas y políticas públicas, estrategias y planes que han impulsado mecanismos para maximizar el cierre de brechas por inequidad de género en todos los ámbitos, lo que involucra lo laboral. Sin embargo, al inicio de un nuevo período de gobierno, se evalúan y analizan los avances y nudos críticos existentes en el logro de estas. Recientes estudios impulsados por organismos internacionales como la ONU sobre la situación de las mujeres en el país exponen la necesidad de continuar fortaleciendo el empoderamiento económico de las mujeres, en sus diversos ámbitos; uno de ellos, es la participación en puestos de poder o toma de decisión. Al momento no se encuentran suficientes estudios que expongan los alcances de la participación de la mujer en puestos directivos del sector económico, como parte del análisis del objetivo de lograr economías no sólo más prósperas, sino también más equitativas para alcanzar igualdad de oportunidades.

2. Metodología

La metodología utilizada en el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo. Se utilizó el método de revisión documental y estudio de caso. La revisión documental se implementó en las estadísticas de la composición de los grupos directivos y administrativos registrados en la base de datos de la Super Intendencia de Bancos, así como la información registrada en la sección de transparencia de la información de las páginas web de las instituciones bancarias, tanto públicas como privadas, para establecer el panorama general del sector financiero, a nivel del país.

3. Resultados

Castells, define a la exclusión social como “el proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado” (Jiménez, 2008). En nuestro país, la exclusión social se trata de un sistema dual que involucra los que están incluidos y aquellos que están impedidos de acceder a derechos como el trabajo digno.

Nair (1997) señala que la exclusión se debe a la no participación en el sistema productivo. “El trabajo es un elemento fundamental para la definición de la identidad social, luego de la auto-representación del sujeto social. No se puede concebir una sociedad entre los que tienen el privilegio del trabajo –luego una identidad– y los que son excluidos del trabajo –los sin reconocimiento–.” (Jiménez, 2008)

Otro concepto que cabe señalar es el de la discriminación en el campo laboral, esta se presenta cuando “de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación”. (Juan, Jairo, & Lina, 2000). Según diversos teóricos como Altonji y Blank (1999), mencionado por (Torresano, 2009); la discriminación en el trabajo afecta principalmente al salario y a las condiciones del mismo.

La discriminación en el campo laboral es cualquier acción, actitud de exclusión en base a motivos de “raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. (OIT, 2006).

Conforme lo señalado en el enfoque de género, los procesos para lograr igualdad de oportunidades, tanto para hombres como para mujeres, implican establecer las diferencias entre las necesidades prácticas y las estratégicas, por lo que, cuando se toman o implementan acciones que responden a las necesidades estratégicas, éstas tendrán mayor impacto en generar equidad en las relaciones; reafirmando que las necesidades estratégicas están relacionadas con el manejo de los recursos, la participación directa en los espacios públicos y de toma de decisión, al igual que en el fortalecimiento de las capacidades de los individuos.

En el Ecuador, el tema de los derechos y la inclusión social están presentes tanto en la Constitución del país como en los objetivos de los tres planes de desarrollo elaborados en el período 2010 – 2017, específicamente en el objetivo que indica “Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad”. Además, para el ámbito laboral, está presente particularmente el objetivo “Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas” y normativas específicas de aplicación obligatoria en el ámbito público y privado, para prevenir y actuar frente a la discriminación y exclusión en el sector laboral.

Estos objetivos responden al régimen de desarrollo consignado en la Constitución ecuatoriana, el mismo que se lo define como “conjunto organizado sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socioculturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir” (Constitución, 2008, pág.135). Esta nueva visión del “Buen Vivir”, marca un hito en el modelo de desarrollo al incorporar al ser humano y los derechos que promuevan un desarrollo más allá de lo económico, integrando pautas distributivas, redistributivas y equitativas, sin discriminación alguna.

En dicho contexto, se han generado diversas políticas públicas y estrategias orientadas a

disminuir la discriminación y exclusión de la mujer como son: la participación política con equidad, los puntajes con afirmación positiva, entre las principales. Luego que han transcurrido 10 años desde que se plantearon estas propuestas, se ha considerado importante revisar el avance de su implementación, tomando como objeto de estudio el ámbito laboral en el sector financiero bancario. Este análisis busca determinar si se ha logrado mayor accesibilidad de la mujer en puestos de alta jerarquía o si se han mantenido sólo en puestos tácticos y operativos.

Con la finalidad de establecer una contextualización a nivel general del país, con la estructura gerencial y administrativa del sistema financiero, se identificó la participación de la mujer en dicha estructura, tanto a nivel público como privado. Exponiendo los resultados de la información obtenida de la Superintendencia de Bancos en la tabla 1. A nivel nacional, se evidencia que la participación de la mujer, como miembro del directorio, representa el 22 %, mientras que los hombres tienen el 78%.

Tabla 1.

Miembros del Directorio y Administradores de instituciones públicas y privadas por Género

Miembros de Directorio	Privado	%	Público	%	Total Nacional	%
Hombre	143	81%	21	66%	164	78%
Mujer	34	19%	11	34%	45	22%
Total	177	100%	32	100%	209	100%
Administradores						
Hombre	76	61%	44	54%	120	58%
Mujer	48	39%	38	46%	86	42%
Total	124	100%	82	100%	206	100%
Total General (Directorio y Administradores)	301		114		415	

Adaptado de Base de datos de la Superintendencia de Bancos, junio 2017. Elaboración: Autoras

Además, se puede observar (tabla 1), que dicha diferencia se acentúa en las instituciones privadas. Al revisar solo los cargos de directorio se encontró que los hombres representan en el sector privado el 81% mientras que en el público es de 66% evidenciando su hegemonía en estos puestos jerárquicos. En los cargos de administradores se mantiene la tendencia, ya que siguen predominando los hombres en estos cargos; sin embargo, las diferencias son menores, así se tiene que en el sector privado los hombres representan el 61% y en el público el 54%. Estos datos evidencian la prevalencia de las barreras para acceder a puestos de decisión para las mujeres; más aún en este sector financiero, que tradicional y culturalmente ha mantenido un liderazgo netamente masculino.

A este respecto, Tigrero y Peña (2011), señalan que la sociedad expone un grado de aceptación a este tipo de funcionamiento institucional, para mantener las inequidades en las relaciones que responden a una cultura y a un imaginario predominante y aceptado como es el androcéntrico. Es así como el sector financiero, liderado por hombres va a presentar mayores limitaciones para romper con patrones de pensamiento que limitan dar el salto cualitativo hacia la equidad y diversidad laboral en todos los estamentos para su funcionamiento; más aún cuando se trata de niveles de puestos jerárquicos. Esto se explica por el formato social existente en nuestro país, donde históricamente han existido desigualdades estructurales, dificultando el accionar de las políticas públicas para obtener resultados en el corto y mediano plazo.

Cabe señalar que a nivel nacional la estructura del funcionamiento de los directorios de las entidades financieras está conformados por tres niveles: presidencia, vicepresidencia y vocalías principales y suplentes. Al respecto en tabla 2 se observa que los cargos de presidente de directorios en general son ocupados mayoritariamente por hombres (96%); cuando se revisa esta situación a nivel del sector público se tiene similar situación, pues los cargos son ocupados en un 100% por hombres, mientras que a nivel privado llega a 95%.

Igual tendencia presenta el cargo de vicepresidente ya que a nivel nacional es ocupado en un 80% por hombres, a nivel público llega al 100% y a nivel privado 77%. Es decir que en esta estructura, solo el 4% de las mujeres (1 de 27) ha llegado a la presidencia de directorios, y, el 20% (3 de 15) a la vicepresidencia de los mismos. Con estos resultados se pone de manifiesto la prevalencia de los modelos mentales androcéntricos tradicionales, que impulsan o promueven mantener los estereotipos idiosincráticos para limitar el acceso de la participación de la mujer en puestos directivos.

Tabla 2.

Cargos de presidente y vicepresidente clasificados por tipo de entidad y género

Presidentes de Directorio por género					
Tipo de Institución	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino
Privado	21	1	22	95%	5%
Público	5	0	5	100%	0%
TOTAL	26	1	27	96%	4%
Vicepresidentes de Directorio por género					
Tipo de Institución	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino
Privado	10	3	13	77%	23%
Público	2	0	2	100%	0%
TOTAL	12	3	15	80%	20%

Adaptado de Base de datos de la Superintendencia de Bancos, junio 2017. Elaboración: autoras

De acuerdo a (Worchel, Cooper, Geothals, & Olson, 2002), hay una idea preconcebida acerca de las características y conductas habituales de mujeres y hombres, compartidas por la sociedad en general, como son: el hecho de considerar a las mujeres como dóciles, débiles y sujetas de protección y fácilmente influenciables, a diferencia de los hombres que son considerados los líderes natos, fuertes y competitivos. Estos estereotipos idiosincráticos afectan tanto a quienes toman las decisiones de incorporar con mayor diversidad y en igualdad de oportunidades, como a las personas para puestos de decisión y a quienes optan por un cargo de estas características, dado que, a pesar de tener un similar perfil profesional, no acceden al mismo.

Además, se debe tomar en cuenta los roles dentro de la familia que cumplen hombres y mujeres, que en nuestra sociedad tiene mayor peso en cuanto a tiempo destinado al trabajo no remunerado en la familia, frente al tiempo que dedica el hombre. Es decir que, algunas mujeres expresan sentirse en desventaja para poder aceptar o postularse a este tipo de cargos debido al tiempo que ello significa, en desmedro a su tiempo en familia, lo que, de acuerdo con la teoría de roles se conoce como "las diferencias entre los géneros a partir de las expectativas sociales respecto de la "conducta apropiada" de mujeres y hombres" (Eagly & Wood, 1999). Estadísticamente lo expresado se confirma con los resultados de las encuestas del ENEDU 2015, en donde las mujeres en Ecuador destinan 77:39 horas a la semana en el tiempo total de trabajo (trabajo remunerado y no remunerado), mientras que los hombres lo hacen en 59:57 horas a la semana.

Frente a esta carga horaria se identificó también que las mujeres se mantienen en los cargos directivos en un promedio menor al de los hombres como se señala en la tabla 3, tanto a nivel público como privado y en toda la estructura del directorio. Tendencia que se mantiene en los cargos de la estructura administrativa, siendo que, en el nivel de presidencia ejecutiva, sólo acceden y se mantienen los hombres (según Base de datos de la Superintendencia de Bancos, junio 2017, en el nivel público 1 hombre ocupó la presidencia ejecutiva y en el nivel privado 7, así también registra que ninguna mujer ostentó este cargo).

Tabla 3.*Promedio de años en el cargo de los miembros de directorio y administradores*

Miembros de Directorio	Promedio de años (Hombres)	Promedio de años (Mujeres)	Total (promedio de años)
Privado	4,13	2,25	3,77
Público	1,54	0,93	1,33
Administradores	Hombres	Mujeres	Total
Privado	2,88	2,28	2,65
Público	0,69	0,62	0,65

Adaptado de la Base de datos de la Superintendencia de Bancos, junio 2017. Elaboración: autoras

Estos hechos han sido analizados en diversas investigaciones, como la realizada por la consultora Ipsos, quien en el 2016 expuso como resultado del estudio "liderazgo femenino en empresas", que en el Ecuador una de cada 10 gerencias generales es ocupada por una mujer, mientras que en cargos como vicepresidencias o direcciones el porcentaje alcanza el 20%. (Anna, 2016). En este mismo estudio se identifican ocho problemas para el acceso competitivo de las mujeres en espacios de toma de decisión, señalando como uno de los principales a la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, a lo que le siguen: no recibir la misma remuneración, no tener flexibilidad en los horarios, no tener acceso al cuidado de los hijos, no disponer de las mismas oportunidades laborales que los hombres, acoso, la capacidad de ser escuchadas por igual que los hombres y no respetar el tiempo de licencia de maternidad. (IBID).

A partir de estos resultados, podemos deducir que los avances en generar igualdad de oportunidades y equidad, en el acceso a puestos de decisión en todos los ámbitos laborales del país, aún es una deuda pendiente, que requiere de acciones de sensibilización, análisis y procesos de monitoreo al cumplimiento de normativas y políticas tomando en cuenta que si se entrecruza la variable de desigualdad de género con otras desigualdades (geográficas, étnicas), la problemática se agudiza y se vuelve más compleja.

3.1. Resultado del estudio de caso

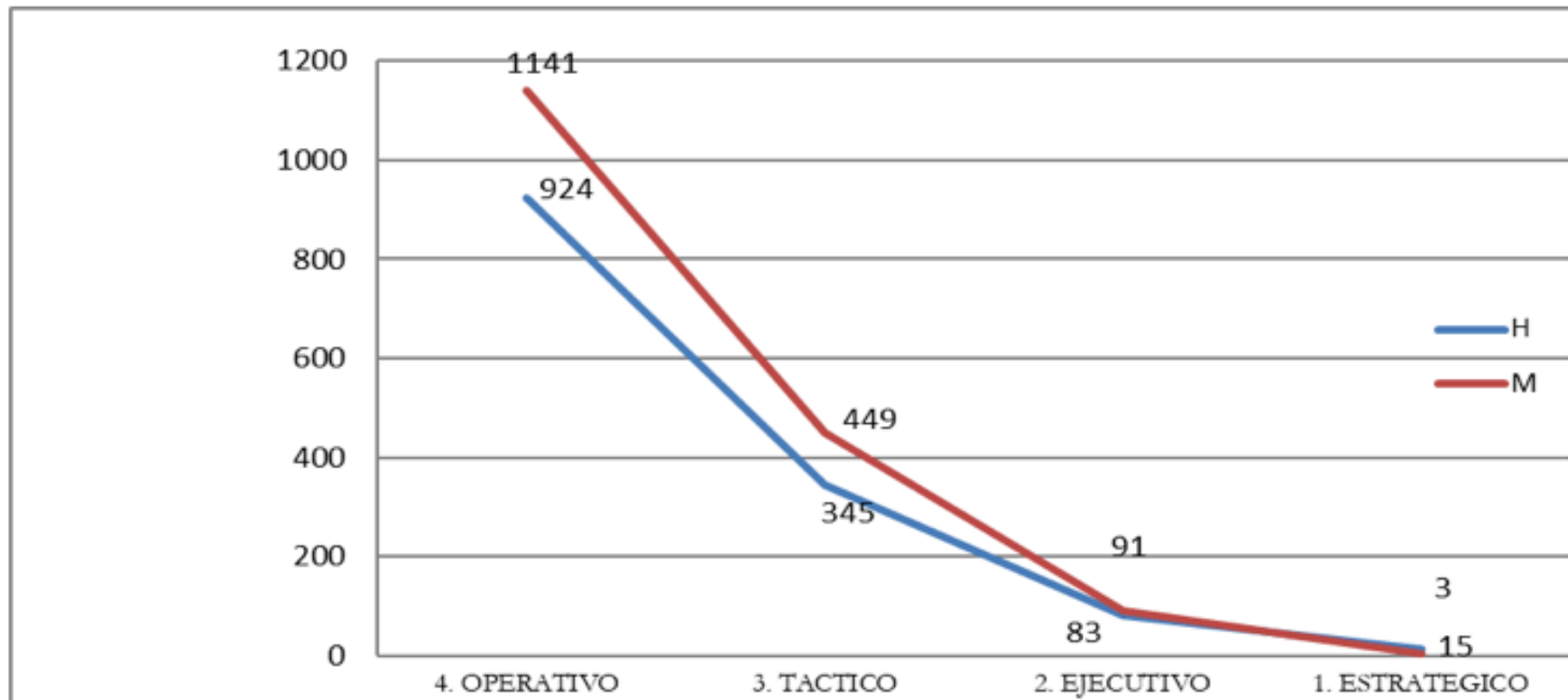
Con la finalidad de analizar desde un contexto micro, el trabajo sobre la inclusión de la mujer en el sector financiero ecuatoriano, se identificó una entidad bancaria como estudio de caso, cuyo universo comprende un total de 3051 empleados, segmentados en tres zonas: centro (1), norte (2) y sur (3). En la región centro se ubica la mayor población de empleados, con un porcentaje del 62,41%, la región norte el 28,12% y la región sur el 9,47% de acuerdo con la información de la base de datos de la institución.

La institución financiera analizada, está presente en las 24 provincias del país distribuidas en tres regiones: (1 región centro, 2 región norte y 3 región sur). Tiene 95 años de gestión, cuenta con diversas modalidades de atención, desde hace 10 años tiene presencia en el exterior. El sistema de talento humano es desconcentrado parcialmente, dado que se gestiona en cada región, lo relacionado con: reclutamiento, selección, promociones, desvinculación, seguridad y salud ocupacional.

El análisis de la información de la institución seleccionada permite conocer si se han implementado procesos para la aplicación de las políticas públicas y normativas laborales orientadas a la prevención y erradicación de la discriminación laboral, facilitando el acceso y permanencia de las mujeres en puestos de toma de decisión institucional. Al respecto se presenta los siguientes resultados:

Figura 1.

Nivel jerárquico institucional según el sexo y categoría



Adaptado de Base de datos institucional.
Elaborado: Autoras

Según la base de datos de la Institución "Estudio de Caso", del total de funcionarios de la institución, la mayor parte son mujeres (1684 mujeres y 1367 hombre), sin embargo, tal como se puede apreciar en la figura No 1, a medida que la categoría es de mayor jerarquía, por lo tanto, el cargo va adquiriendo más responsabilidad e importancia dentro de la estructura organizacional, se va reduciendo la participación de la mujer.

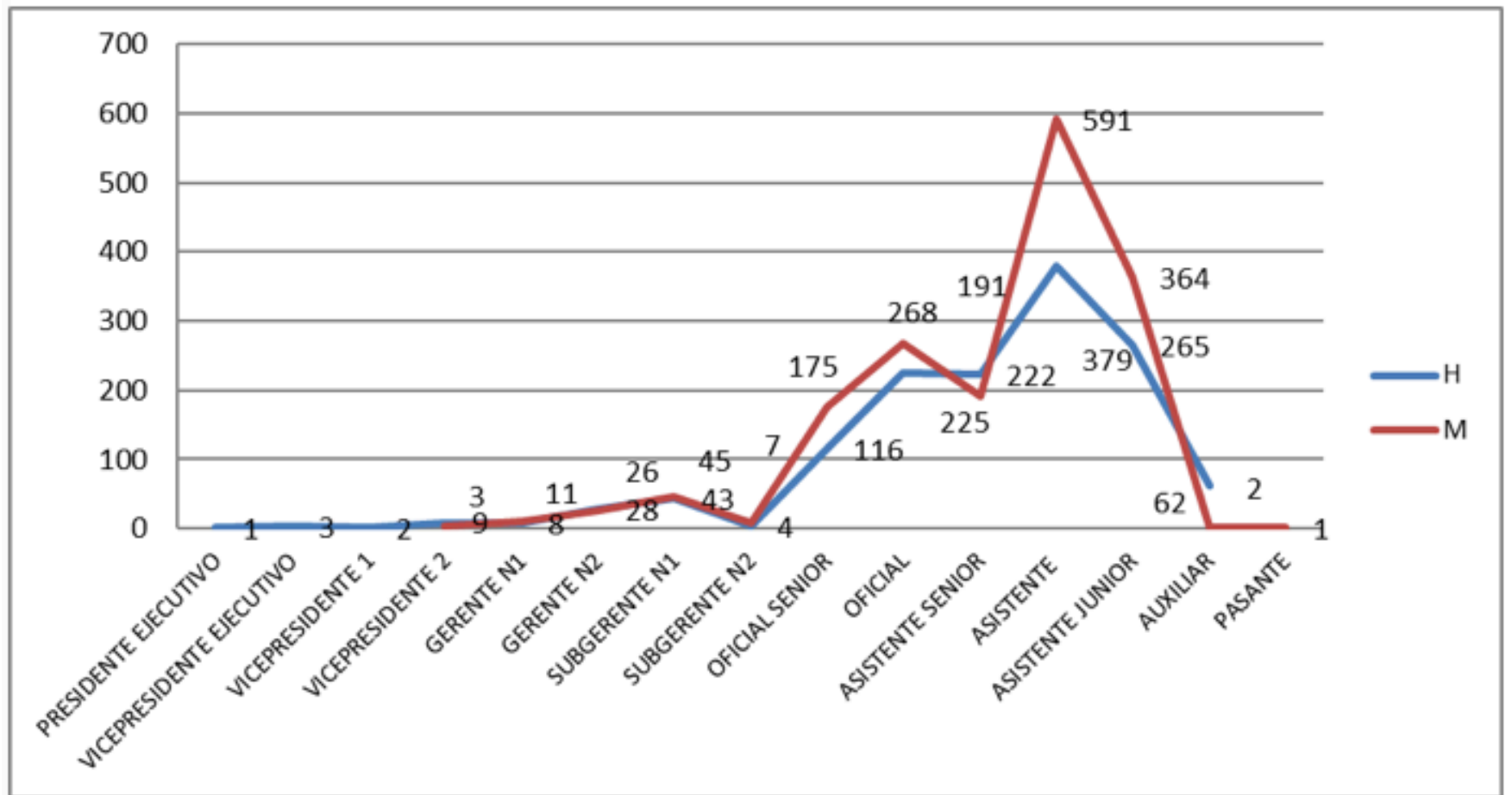
Inclusive se observa que la tendencia se reduce mucho más a nivel ejecutivo y se invierte en la categoría estratégica donde 15 hombres ostentan cargos estratégicos y solo tres mujeres acceden a ese nivel. Situación diferente se observa en la categoría operativa y táctica donde las mujeres superan a los hombres, tal como se aprecia en la figura 1. A nivel ejecutivo las mujeres representan apenas una ligera mayoría. Esto permite concluir que la tendencia del contexto nacional, en relación con la participación de la mujer en puestos de alta dirección se repite en lo micro.

A este respecto del acceso a puestos de toma de decisión, Anna Coates, subdirectora de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe, sostiene que el problema no es la falta de participación, porque las mujeres están actuando en todos los espacios. "Pero donde se toman las decisiones aún no estamos representadas". (Anna, 2016). Es decir que la prevalencia de las brechas laborales, en cuanto a la toma de decisiones, es un elemento crítico en lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Esta situación, de acuerdo con la perspectiva de género, se vincula con las barreras denominadas techos de cristal, a las que se enfrentan las mujeres con alto perfil profesional e ingresos familiares por sobre la media, y, que se relacionan con la cultura, valores, tradiciones y la adscripción de roles idiosincráticos, los cuales limitan y frenan el desarrollo y avance laboral de la mujer en la estructura jerárquica institucional, lo que se muestra con mayor detalle en la siguiente figura.

Figura 2

Detalle de los niveles jerárquicos institucionales: Estudio de Caso



Adaptado de Base de datos institucional.
Elaborado: Autoras

En la Figura No.2, se observa que la mayor parte de las personas que laboran en la institución del estudio de caso, se concentran desde el cargo de subgerente número 2 hasta los cargos de auxiliar. Además, se visualiza que en cargos de presidente ejecutivo, vicepresidente ejecutivo y vicepresidente 1, solo están siendo ocupados por hombres en total son 6 personas que ocupan estos cargos. Vicepresidencia 2 es ocupado por 9 hombres lo que representa el 75%. El nivel detallado conforma lo que se denomina nivel estratégico. A partir de la gerencia No 1 las mujeres tienen mayor participación excepto el cargo de gerente No 2 donde solo el 48.15% de mujeres ocupa este cargo. Como gerentes No 1 está 57.8% de mujeres y en las subgerencias No 1 y No 2 están el 51.1% y 63.6%. En los restantes cargos que son niveles de menor jerarquía se mantiene una mayor presencia de la mujer, excepto en el caso de los auxiliares que es el cargo de menor nivel y donde el 96,9% son hombres. En las entrevistas realizadas a dos mujeres que ocupan cargos gerenciales, coincidieron en que las mujeres que acceden a estos puestos tienen que estar dispuestas a "sacrificar el tiempo en familia", por lo que no es compatible la maternidad con puestos de mayor responsabilidad; además señalaron que el tiempo para lograr una promoción a un cargo jerárquico estratégico es mayor para la mujer que para el hombre; sumado al hecho que entre hombres se genera una relación de tutoría o mentoría informal para apoyo en el desempeño del puesto.

Estas mentorías, no necesariamente se dan en la institución, muchas de ellas se generan en espacios recreativos, de encuentros informales donde propician relaciones y contactos, de los que la mujer no participa. Esta situación responde a patrones culturales relacionados con los roles de hombres y mujeres, en donde la mujer fija sus espacios de encuentro a nivel privado y se la vincula principalmente con las responsabilidades familiares; mientras que para el hombre el espacio de encuentro se da frecuentemente a nivel público y su responsabilidad familiar está relacionada principalmente con proveer sustento.

Desde las construcciones de género, las actividades en las que participan hombres y mujeres pueden ser consideradas un "conflicto de rol", puesto que en el caso de las mujeres cumple no solo el rol de mujeres trabajadoras, sino también el de responsable del hogar y la familia, por lo que el tiempo para socializar fuera del horario de trabajo es limitado.

3.2. Discusión

Este estudio tuvo como propósito identificar si las políticas públicas, en el marco del Buen Vivir, han logrado disminuir la exclusión de la mujer en ámbito laboral del sector financiero ecuatoriano; además si los factores que dificultan el acceso a cargos jerárquicos en dicho ámbito han disminuido. Con la finalidad de dar respuesta a estas preguntas se trabajó examinando la información estadística del sector financiero nacional, solo a nivel de miembros de directorio y personal del grupo de administradores, y se tomó información de una entidad bancaria de cobertura nacional, donde se identifica que es muy bajo el porcentaje de mujeres que accedan a puestos jerárquicos, estos siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres. También se observa que a medida que los cargos son más estratégicos, lo que implica un mayor nivel de toma de decisiones, va disminuyendo la participación de la mujer. Esto significa que los puestos operativos son los que tienen más presencia de la mujer, esto se evidencia tanto a nivel general como en el estudio de caso.

Por otro lado, si comparamos estos resultados con otros estudios realizados sobre estas temáticas, encontramos que hay coincidencias en los resultados y análisis. Es así como la investigación presentada por la ONU, "Mujeres ecuatorianas informe 1995-2015"; que trata sobre la discriminación y exclusión social de la mujer y que realiza un análisis de datos oficiales sobre los derechos de las mujeres, y, brechas de género, establece las dificultades de las mujeres en lograr acceder en igualdad de condiciones en todos los niveles y sectores de trabajo.

4. Conclusiones

En la estructura jerárquica del sector financiero - bancario no se ha logrado que un mayor porcentaje de mujeres accedan a cargos de mayor responsabilidad y jerarquía en toma de decisiones. El cumplimiento de las normativas y enunciados sobre la equidad de género en nuestro país es aún de carácter discrecional en las instituciones del sector financiero - bancario, pues solo el 4% de mujeres llegan a la presidencia de directorios y 20% a la vicepresidencia de los mismos. Para recalcar este hecho, se menciona que recién desde junio del 2017, por primera vez una mujer accede a la presidencia ejecutiva de un banco. El sector financiero - bancario, liderado por hombres va a presentar mayores limitaciones para romper con patrones de pensamiento que dificulten dar el salto cualitativo hacia la equidad y diversidad laboral en todos los estamentos para su funcionamiento; más aún, cuando se trata de niveles de puestos jerárquicos. Esto se explica por el formato social existente en nuestro país, donde históricamente han existido desigualdades estructurales, dificultando el accionar de las políticas públicas para obtener resultados en el corto y mediano plazo.

A este respecto hacemos mención a lo que destaca uno de los últimos estudios del foro económico mundial, al señalar que "los países que son más competitivos tienen mayor igualdad de género", lo que coincide con los principios de Buen Vivir, que enfatizan la necesidad de reducir las brechas de desigualdad y generar relaciones equilibradas entre los individuos, para garantizar el desarrollo de un sistema económico más solidario que reconozca el aporte de las mujeres tanto en el trabajo remunerado como en el no remunerado, para el mantenimiento y reproducción de la fuerza laboral y de la vida. (Arboleda María, 2011).

Sin embargo, frente a estas realidades el mismo estudio del foro económico señala que la lucha para lograr equidad de género en el sistema económico mundial está viviendo una ralentización de los avances y procesos que impulsan los Estados para alcanzar mayor equidad. Es así que en el informe del 2016 indican que las perspectivas para la igualdad de género en el ámbito laboral se aplazan hasta el 2186. (Foro Económico Mundial, 2016)

Actualmente, cabe resaltar que el país continúa comprometido en avanzar hacia la reducción de brechas de desigualdad por género, como lo señala el nuevo Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021; Donde varias de sus políticas hacen referencia a promover la inclusión económica y social, generar capacidades e impulsar oportunidades en condiciones de equidad, garantizando el acceso al trabajo digno para todas las personas.

Estas políticas se encuentran operativizadas en agendas para el logro de la igualdad, en planes sectoriales y en proyectos de inversión pública. Lo que implica la necesidad de establecer un monitoreo permanente que permita identificar los avances y nudos críticos en

la reducción de estas brechas de inequidad. Por lo que el enfoque de equidad debe ser transversal en todos los ámbitos y sectores del Estado, en especial a nivel del sector educativo, dado que este sector aporta de manera directa en la construcción de nuevas concepciones, definiciones y tratamiento de las relaciones diversas entre las personas, las mismas que deben priorizar la equidad, el respeto y la no discriminación.

Referencias bibliográficas

- Anna, C. (27 de marzo de 2016). Revista Líderes. Recuperado el 1 de febrero de 2018, de revistalideres.ec/lideres/informe-mercadolaboral-mujer-desafios.html
- Arboleda María. (10 de enero de 2011). FAO. (CONAMU, Ed.) Recuperado el 8 de febrero de 2018, de Cuaderno de Trabajo "Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las mujeres " 2010-2014: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu152820.pdf>
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2006). Más allá del Techo de Cristal. Diversidad de Género. Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Constitución República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional del Ecuador
- Eagly, A., & Wood, W. (1999). The Origins of Sex Differences in Human Behavior. Texas: American Psychological Association. Northwestern University.
- Foro Económico Mundial. (20 de octubre de 2016). Informe global de la brecha de género 2016. Recuperado el febrero de 2018, de World Economic Forum: http://www3.weforum.org/docs/Media/GGGR16/GGGR16_ES.pdf
- Anna, C. (27 de marzo de 2016). Revista Líderes. Recuperado el 1 de febrero de 2018, de revistalideres.ec/lideres/informe-mercadolaboral-mujer-desafios.html
- Arboleda María. (10 de enero de 2011). FAO. (CONAMU, Ed.) Recuperado el 8 de febrero de 2018, de Cuaderno de Trabajo "Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las mujeres " 2010-2014: <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu152820.pdf>
- Ipsos, C. (27 de marzo de 2016). Revista Líderes. Recuperado el 1 de febrero de 2018, de revistalideres.ec/lideres/informe-mercadolaboral-mujer-desafios.html
- Jiménez, M. (2008). APROXIMACIÓN TEÓRICA DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL: COMPLEJIDAD E IMPRECISIÓN DEL TERMINO. CONSECUENCIAS PARA EL ÁMBITO EDUCATIVO. Recuperado el enero de 2015, de <http://mingaonline.uach.cl>: http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-07052008000100010&script=sci_arttext
- Jiménez, M. (2008). Aproximacion teorica de la exclusion social: complejidad e imprecisión del término... España.
- Juan, G., Jairo, B., & Lina, S. (8 de junio de 2000). Universidad del Rosario. Recuperado el 11 de marzo de 2016, de http://www.urosario.edu.co/urosario_files/b9/b95818eb-c9d8-42a9-b1d3-3b398cdd9e65.pdf
- Super de bancos, estadísticas estudios (30 de junio de 2017). Recuperado el 26 de septiembre del 2017, de <http://estadisticas.superbancos.gob.ec/portalestadistico/portalestudios/>
- Torresano, D. (junio de 2009). Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 11 de marzo de 2016, de http://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/209452/treball_recerca_dtorresano.pdf?sequence=1
- Worchel, S., Cooper, J., Geothals, G., & Olson, J. (2002). Psicología Social. México: Editorial Thomson.

1. MsC. Docente y Decana. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Guayaquil. Economista. Marina.merof@ug.edu.ec / merofigueroa@yahoo.com

2. MsC. Docente. Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Directora de Inversión Pública Zona 8 Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Licenciada en Trabajo Social. jesenialeon@hotmail.com

3. MsC. Docente. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Guayaquil. Directora de Planificación Zona 8 Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Economista. luperamon@yahoo.com

[Índice]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]