


**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**CARRERA DE SOCIOLOGÍA**




**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TITULO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

**TEMA:**

# DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

**AUTOR:**

MÓNICA SHAELA ORDOÑEZ VASCONEZ

**TUTOR:**

SOC. FREDI FERNANDO REA GARCÍA

GUARANDA - BOLÍVAR - ECUADOR

2021- 2022

## CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, Soc. **FREDI FERNANDO REA GARCÍA,** en mi calidad de *tutor del proyecto de investigación,* modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la Srta**. MÓNICA SHAELA ORDOÑEZ VASCONEZ,** egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de *Licenciado en Sociología,* con el tema: **DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021** habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría del egresado, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente documento en los tramites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.

SOC. FREDI FERNANDO REA GARCÍA

**TUTOR**

# DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTORÍA

*Notaria Tercera del Cantón Guaranda*
*Msc.Ab. Henry Rojas Narvaez*
*Notario*

NOTARIA TERCERA
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
GUARANDA - ECUADOR

....rio

**N° ESCRITURA** 20220201003P02464

**DECLARACION JURAMENTADA**

**OTORGADA POR:** **ORDOÑEZ VÁSCONEZ MÓNICA SHAELA**

**INDETERMINADA DI: 2 COPIAS H.R.**

Factura: 001-006 -000002348

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día treinta y uno de Octubre del dos mil veintidós, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señorita **ORDOÑEZ VÁSCONEZ MÓNICA SHAELA,** soltera, celular 0989958330, domiciliada en esta Cuidad de Guaranda del Cantón Guaranda Provincia Bolívar, por sus propios y personales derechos, obligarse a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidos por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que proceden libre y voluntariamente, advertidos de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declaran lo siguientes "Previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología, manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "**DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021"**, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, previo a la obtención de título de Licenciada en Sociología, en la universidad Estatal de Bolívar. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, queda incomparada al protocolo de esta notaria aquella se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.




**ORDOÑEZ VÁSCONEZ MÓNICA SHAELA**

C.C. 0250115730

**AB. HENRY ROJAS NARVAEZ**

**NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA**

**EL NOTA....**

## DEDICATORIA

La dedicatoria de este trabajo de investigación la realizó al ser supremo quién me permite estar presente en este momento con salud y prosperidad, además dedico el presente trabajo a mi familia que es motivo principal para cumplir mis sueños y la motivación para superarme siempre.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco la culminación de mi trabajo de investigación a mi hijo quién me ha permitido no claudicar incumplir a su totalidad el proceso de titulación, así como a mi tutor quién estuvo en todo el proceso aportando sus conocimientos para culminar con éxito esta etapa final de mi carrera Universitaria.

## TEMA

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021.

**ÍNDICE**

1 Introducción ..... 15
2 Capítulo I: Problema ..... 18
2.1 Planteamiento del problema ..... 18
2.2 Formulación del problema ..... 20
2.3 Objetivo general ..... 20
2.4 Objetivos específicos ..... 20
2.5 Justificación ..... 21
3 Capitulo II: Marco Teórico ..... 23
3.1 Antecedentes ..... 23
3.2 Fundamentación teórica ..... 27
3.2.1 División Sexual en el ámbito histórico ..... 27
3.2.2 La división sexual del trabajo. ..... 28
3.2.3 La División Sexual desde la perspectiva de la sociología ..... 35
3.2.4 Enfoque sociológico, desigualdad laboral producto de la división sexual 36
3.2.5 El trabajo relacionado con la precariedad y la incertidumbre laboral ..... 36
3.2.6 Economía feminista. ..... 38
3.2.7 La causa de la disparidad salarial. ..... 39
3.2.8 Los prejuicios de género ..... 39
3.2.9 Conflictos derivados de la división sexual del trabajo. ..... 41
3.2.10 Empleo feminizado y masculinizado. ..... 43
3.3 Derecho al trabajo ..... 43
3.4 Hipótesis ..... 44
3.5 Variables ..... 44
3.5.1 Variable independiente: ..... 44
3.5.2 Variable dependiente: ..... 44

4 Capítulo III: Descripción del trabajo de investigación realizado .....45
4.1 Ámbito de Estudio.....45
4.2 Tipo de investigación .....45
4.2.1 Método Descriptivo .....45
4.2.2 Método analítico .....46
4.2.3 Método bibliográfico .....46
4.3 Nivel de investigación.....46
4.4 Método de investigación. .....46
4.5 Diseño de la investigación.....47
4.6 Población y muestra .....48
4.6.1 Población.....48
4.6.2 Muestra .....48
4.6.3 Conveniencia.....48
4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....50
4.7.1 La Entrevista .....50
4.8 Procedimiento de recolección de datos .....50
4.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos. .....51
5 Capítulo IV: Presentación de Resultados .....52
5.1 Presentación de resultados .....52
5.2 Beneficiarios.....57
5.2.1 Beneficiarios directos.....57
5.2.2 Beneficiarios indirectos. .....57
5.3 Impacto de la investigación.....57
5.4 Transferencia de resultados.....57
6 Capítulo V.....58
6.1 Conclusiones .....58
6.2 Recomendaciones.....60

7 Bibliografía ..... 61

8 Anexos ..... 66

8.1.1 Anexo 1. Entrevistas ..... 66

## RESUMEN

La investigación que se va a abordar en el presente proyecto está encaminado a determinar la forma de organización laboral en un determinado sector de trabajo, teniendo como consecuencia la falta de aplicación del principio de igualdad que debe existir dentro del ámbito laboral, pues esta investigación se enfocara en el sector de la limpieza donde se puede advertir que, a primera vista, existe tratos preferenciales al momento de contratar obreros que se dediquen al trabajo de la limpieza, y el primer requisito para determinar aspectos preferenciales es la fuerza masculina para alzar las herramientas de trabajo utilizadas en el mismo ( Basureros, Maquinas para alzar la basura, etc.).

Está claro que dentro de la sociología se ha determinado que la igualdad en la sociedad ha roto estereotipos de índole machistas como consecuencia de buscar hegemonidad al momento de cubrir fuentes de trabajo, razón por la cual la sociología a lo largo de la Historia ha realizado varios análisis respecto a las Olas del Feminismo, lo que busca romper con el patriarcado existente en la sociedad y esto es la problemática existente en el cantón Guaranda

En la industria de la limpieza al momento de contratar personal de limpieza, lo primero que se busca es la preferencia masculina basado en la fuerza del mismo, lo cual inobserva los criterios o estándares internacionales emitidos por la Organización Mundial del Trabajo (OIT), por lo cual el presente trabajo servirá como una herramienta para evitar la desigualdad.

**Palabras clave**: Feminismo, sociología, igualdad, obreros, trabajo de limpieza, patriarcado, estándares internacionales, división sexual, desigualdades, laboral, mujeres trabajadoras.

## Glosario de términos

**Análisis de género.** Un proceso en el que se recogen, analiza e interpretan datos e información sobre las situaciones específicas, los roles, las responsabilidades, las necesidades y las oportunidades de las niñas, los niños, las mujeres adultas y los hombres, para identificar y comprender las razones de las diferencias entre los grupos y cómo los problemas afectan a las mujeres y a los hombres de manera diferente. Esto se hace con el objetivo de identificar y comprender las razones de las diferencias entre los grupos y cómo los problemas afectan a las mujeres y a los hombres de manera diferente. Las disparidades entre mujeres y hombres se harán más evidentes como consecuencia de la información que se recopile, y habrá que abordar estas desigualdades cuando se conviertan en brechas injustas para ambos géneros (Matud et al., 2002).

**Brecha de género.** La expresión "brecha de género" se refiere a cualquier desequilibrio entre la situación o posición de hombres y mujeres en la sociedad. Esto puede ser en términos de estatus o posición. El término "brecha salarial de género" es una abreviatura común para la disparidad salarial que existe entre hombres y mujeres en la sociedad actual. A pesar de ello, las disparidades de género pueden verse en diversos contextos, como la participación y las oportunidades económicas, el acceso a la educación, la salud y la esperanza de vida, y el empoderamiento político (García et al., 2019).

**Los derechos de las personas.** Es generalmente aceptado que los derechos humanos se refieren a los derechos innatos que poseen los seres humanos. La idea de los derechos humanos reconoce que cada ser humano es merecedor de la oportunidad de disfrutar de sus propios derechos humanos sin tener en cuenta factores como su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Estos factores no se tienen en cuenta en el concepto de derechos humanos. Los individuos y las organizaciones están protegidos contra las acciones que violan la dignidad humana y las libertades básicas de acuerdo con la legislación sobre derechos humanos, que proporciona protección legal a los derechos humanos y actúa como garantía legal de los mismos. Se articulan en diversas fuentes jurídicas, como tratados, derecho internacional consuetudinario, colecciones de principios y otros documentos. La ley que rige los derechos humanos impone obligaciones a las naciones, exigiéndoles que se comporten de determinadas maneras y

prohibiéndoles participar en actividades específicas. Tanto los hombres como las mujeres gozan de la misma protección en todos los derechos humanos y documentos asociados. Además, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) ha dilucidado y ampliado algunos de estos derechos para las mujeres (Varsi, 2014).

**El derecho a la sexualidad.** El término "derechos sexuales" se refiere a los derechos humanos que han sido reconocidos previamente en el derecho internacional, los tratados relativos a los derechos humanos internacionales y otros documentos consensuados. Todas las personas tienen derecho al más alto nivel posible de salud en relación con su sexualidad, lo que incluye el acceso a servicios de atención de la salud sexual y reproductiva; el derecho a buscar, recibir e impartir información sobre la sexualidad; la educación sexual; el respeto a la integridad corporal; el derecho a elegir una pareja; el derecho a decidir ser o no sexualmente activo; el derecho a mantener relaciones sexuales consensuadas; el derecho a casarse con consentimiento; el derecho a elegir tener o no tener hijos; y el derecho a elegir tener o no tener (C. Pérez & del Pilar, 2004).

**Discriminación de género.** La discriminación por razón de género se define como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que limite o anule el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (Heredia & López, 2004).

**Discriminación de mujeres y niñas.** Las niñas y las mujeres son discriminadas cuando reciben un trato diferente al de los niños y los hombres que les impide ejercer sus derechos. Se puede producir una discriminación directa o indirecta. Por lo general, es más sencillo identificar la discriminación directa contra las niñas y las mujeres, ya que es bastante evidente. En algunos países, por ejemplo, es ilegal que las mujeres posean propiedades; se les prohíbe tener ciertas ocupaciones; y las convenciones locales pueden restringir que las mujeres cursen estudios universitarios. Reconocer la discriminación indirecta contra las niñas y las mujeres puede ser un reto. Se refiere a condiciones que pueden parecer justas, pero en las que las niñas y las mujeres reciben un trato desigual. Por ejemplo, los requisitos mínimos de altura y peso para el puesto de agente de policía pueden ser difíciles de satisfacer para las mujeres. En consecuencia, puede resultar imposible para las mujeres convertirse en agentes de policía (Ellis & Willinsky, 1999).

**Empoderamiento.** Transformación de las relaciones de poder que permite a las personas a las que se les niega el poder aumentar sus ambiciones, reforzar su voz y ejercer su capacidad de decisión. El empoderamiento es también un resultado, como cuando las mujeres y las niñas tienen más control e influencia sobre su vida (Silva & Loreto, 2004).

**Método de los derechos humanos.** El respeto a la dignidad de cada individuo, que tiene derechos por el hecho de ser humano, es la base del enfoque de los derechos humanos. Según esta perspectiva, la persona humana está en el centro de los múltiples ámbitos de la actividad del Estado; así, las mujeres tienen los mismos derechos y deberes que los hombres, y no se permite ninguna discriminación objetiva o razonable en el ejercicio de los derechos y el disfrute de las oportunidades (Henríquez, 2008).

**Estrategia de igualdad de género.** La perspectiva de género es un estilo de ver la realidad que identifica los deberes y responsabilidades que desempeñan hombres y mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, dinámicas de poder y desigualdades que existen entre ellos. Permite la comprensión y explicación de las razones de estas asimetrías y desigualdades, así como la formulación de medidas (políticas, procesos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a la eliminación de las brechas sociales de género.

El enfoque de género permite crear medidas para cambiar las interacciones desiguales, abolir todo tipo de violencia de género, asegurar el acceso de las mujeres a los recursos y a los servicios de salud y educación, y mejorar su participación política y ciudadana, entre otras cosas, estudiando críticamente las relaciones que las culturas y las comunidades construyen entre hombres y mujeres (O.N.U, 2015).

**Violencia de género (VG).** La violencia de género (VG) se refiere a cualquier acto perjudicial cometido contra la voluntad de una persona y basado en distinciones socialmente asignadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de las distintas formas de violencia de género varían según las culturas, las naciones y los lugares. La violencia sexual, incluyendo la explotación/abuso sexual y la prostitución forzada; la violencia doméstica; la trata de personas; el matrimonio forzado/precoz; las costumbres tradicionales perjudiciales como la mutilación genital femenina; los asesinatos por honor y la herencia de viudas35 son todos ejemplos de violaciones de los derechos humanos. Existen varias formas de violencia, como la física, verbal, sexual, psicológica y económica, entre otras (Expósito & Moya, 2011).

Dado que, por razones sociales y culturales, existen relaciones de poder desiguales que favorecen a los varones, la mayor parte de la violencia ha sido perpetrada contra las mujeres y, en menor medida, contra los hombres que son vistos como más débiles y que rechazan el arquetipo hegemónico del hombre heterosexual36. Con respecto a esto último, nos referimos, por ejemplo, a la violencia homofóbica perpetrada contra los varones homosexuales por no adherirse a la norma de género por la que se espera que vivan. Sin embargo, no sólo se ataca a los individuos con inclinación homosexual, sino también a cualquier persona cuyo aspecto físico o conducta no se ajusta exactamente a los estándares de un "verdadero hombre". Así, los llamados varones "afeminados" o "amanerados" son objeto de burlas, humillaciones y abusos físicos. Por ejemplo, el "acoso escolar" contiene una importante cantidad de violencia homofóbica (Bodelón, 2014).

# 1 Introducción

A los hombres y a las mujeres se les asignan responsabilidades separadas, lo que se conoce como la división sexual del trabajo. Sobre todo, la división sexual del trabajo es una dinámica de poder. Debido a su larga dedicación al trabajo doméstico no remunerado, las mujeres participan actualmente en la fuerza de trabajo en menor proporción que los hombres. Haciendo referencia a la capacidad de procrear o a las "capacidades diversas", algunos intentan dar una explicación biologicista a este fenómeno. En un entorno heterocispatriarcal, el trabajo de hombres y mujeres también se presenta como complementario, a pesar de que sus relaciones son jerárquicas.

El trabajo se separa horizontalmente. La enfermería y otras profesiones relacionadas con los cuidados se consideran femeninas (enfermería) o masculinas (industria), y los hombres y las mujeres se dispersan de forma diferente por ramas y sectores de actividad. La segregación vertical es otro factor. Esta separación, que se basa en los procedimientos de trabajo, las secciones, los puestos y los requisitos del trabajo, se denomina "techo de cristal".

En ambos casos, la valoración social de las actividades "productivas" asociadas a lo masculino es mayor que la de las asociadas a lo femenino. En contraposición a la prominencia de la esfera productora, la esfera reproductiva está suprimida económica, social y políticamente. Es un componente de un plan que separa la economía en sectores "visibles" e "invisibles", dejando fuera las operaciones que son el núcleo de la economía "real". Las amas de casa de las naciones industrializadas y las colonias excluidas de África, Asia y América Latina han servido durante mucho tiempo como colonias de capital interno y externo, y esto no es nada nuevo. Ambos procesos confluyen ahora en una situación conocida como la crisis de los cuidados.

Las tareas y obligaciones asignadas no son en absoluto fijas a lo largo de la historia, sino que pueden cambiar en función de la situación (como en tiempos de guerra) (por ejemplo, en diferentes entornos culturales o socioeconómicos). No es eterno ni inevitable que los varones estén siempre asignados al ámbito de la producción y las mujeres al de la reproducción. En la actualidad, esta distinción es más sutil: los datos muestran que, aunque los varones no se han incorporado a las tareas domésticas, las mujeres se han integrado en gran número en el empleo productivo.

Aunque no se sabe exactamente cuándo ni cómo, el patriarcado surgió con la división sexual del trabajo. Para establecerse, el capitalismo utilizó esta división sexual para privatizar las funciones relacionadas con el cuidado y la reproducción. El sistema patriarcal tal y como era antes del capitalismo se alteró, enfatizando la división de las esferas "privada" y "pública". Las mujeres empezaron a actuar como servidoras de la fuerza de trabajo masculina. El surgimiento del modo de producción capitalista fue posible gracias a la subyugación de los roles reproductivos y laborales de las mujeres. Aunque el trabajo doméstico y de cuidados apoya y perpetúa la fuerza de trabajo, su invisibilización facilita su explotación y la no remuneración. Además, como resultado de la acumulación inicial, la clase trabajadora está cada vez más dividida y clasificada según la orientación sexual.

En consecuencia, no sólo se asignan a las mujeres y a los hombres funciones distintas, sino también sus experiencias, estilos de vida, cómo pasan su tiempo y cómo interactúan con el dinero y con otros miembros de la clase trabajadora. Las mujeres pierden la autoridad sobre sus propios cuerpos, además de las herramientas de producción.

Por el contexto explicado anteriormente se desea plasmar los conceptos e interpretación de la división sexual y desigualdades laborales en mujeres trabajadoras del sector de la limpieza en el cantón Guaranda. Ya que realizar el estudio en un ámbito local plantea el escenario perfecto para interpretar bajo entrevistas la percepción de la división sexual, utilizando como campo laboral al sector de la limpieza, que históricamente ha tenido sus connotaciones negativas hacia la mujer.

Capítulo I: La explicación del problema actual referente a la división sexual y desigualdad laboral en el cantón Guaranda.

Capítulo II: Explica sobre el marco teórico sobre la división sexual espacios laborales, El problema de la desigualdad laboral, La participación laboral femenina, Sobre la labor de limpieza, La violencia laboral contra las mujeres también es estructural, La complicidad de las distintas variables.

Capítulo III: Presenta el ámbito de estudio bajo la metodología utilizada realizado un muestreo por conveniencia,

Capítulo IV: Da los resultados de las variables investigadas en cuanto a la desigualdad laboral y la división sexual en las mujeres entrevistadas.

Capítulo IV: Presenta las conclusiones del trabajo investigativo con las perspectivas sociologicas.

# 2 Capítulo I: Problema

## 2.1 Planteamiento del problema

La siguiente investigación, se enfoca a estudiar las divisiones sexuales que existen en la actualidad, en el área de limpieza, esta se basara en la categoría de mujeres para identificar cual es la razón de la desigualdad laboral de esta área.

En este documento se analizan los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad. Hombres y mujeres desempeñan roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral.

En el mundo el ámbito laboral de la mujer se ha visto discriminado y esto ha generado que los salarios sean desiguales a los de los hombres y a la vez ha creado una brecha laboral en donde se ha estigmatizado que ciertos puestos no puedan ser asumidas por las mujeres, todo esto se ha generado desde las primeras civilizaciones primitivas donde el trabajo de la mujer fue limitado solo al cuidado del hogar, mientras que el trabajo del hombre se desarrollaba fuera del hogar.

En América Latina aún existen ciertas sociedades que piensan que la mujer no puede trabajar, de que una mujer debe estar en el hogar al cuidado de los hijos y del esposo, estos pensamientos se mantienen por el domino del hombre sobre las mujeres, generando un sistema patriarcal y esto las personas le sigue compartiendo a diario, por eso cuando un hombre realiza una investigación o trabajo que sobresale en una sociedad es reconocido y se refleja en todo lado, por lo contrario cuando una mujer lleva el mismo desempeño o los mismos logros muchas de las veces le dan poca importancia y no se lo reconoce tanto como el hombre.

Esta problemática muestra la importancia de tener un ojo crítico mediante las ciencias sociales para reflexionar sobre el vínculo entre la división sexual y la desigualdad laboral, para comprender las configuraciones del mundo del empleo a escala local y permitir el debate sobre los modos de relaciones laborales, La producción se moldea e impacta en la vida de los individuos y quedan marcados por clase, raza y sexo.

En el Ecuador es importante “analizar el trabajo en la vida de ciudadanos(as) ecuatorianos(as) ya que resulta valioso comprender el valor subjetivo de la actividad en circunstancias concretas de carencias o posibilidades de llevar a cabo la misma (Mejía Reyes

et al., 2021) a la vez tener en cuenta cuáles son sus imaginarios que los rodea al ver a las mujeres trabajando.

En el cantón Guaranda existen muchos tipos de trabajos formales e informales en donde están inmiscuidos las mujeres y los hombres, pero se ha logrado identificar que en los trabajos de instituciones gubernamentales existen más presencia laboral masculina que femenina en ciertas áreas de las diferentes instituciones del Estado, por la cual el trabajo de investigación se basara en investigar ¿Cuál es la razón de las desigualdades sociales laborales en el área de limpieza que está a cargo la municipalidad del cantón Guaranda y tal vez porque se estigmatiza la labor de las mujeres?.

## 2.2 Formulación del problema

¿Por qué es importante conocer la desigualdad laboral y división sexual en el área de limpieza en el cantón Guaranda?

## 2.3 Objetivo general

Conocer la división sexual y desigualdad laboral en las mujeres trabajadoras del sector de la limpieza mediante la aplicación de entrevistas en instituciones del sector público del Cantón Guaranda 2021.

## 2.4 Objetivos específicos

- Revisar los principales fundamentos hipotéticos emitidos por los académicos sociales que hablen sobre las divisiones laborales en la sociedad.
- Determinar por medio de la Metodología mixta los efectos colaterales en la sociedad que se desarrollan en la existencia de la Desigualdad Laboral como mecanismo de la División Sexual.
- Analizar la importancia de la inclusión social laboral de las mujeres en las instituciones públicas de la ciudad de Guaranda.

.

## 2.5 Justificación

La discriminación en el sector de la limpieza es un problema común, omnipresente y dinámico que se manifiesta de diversas maneras y en todos los ámbitos laborales. La desigualdad se crea y se mantiene a través de la discriminación laboral, independientemente de estas disparidades. Independientemente de sus méritos o de los requisitos del trabajo en cuestión, supone socavar el trato equitativo y las oportunidades de las personas en función de criterios personales o sociales como el sexo, el color de la piel, la edad o la religión.

Se entiende cada vez más que los altos niveles de desigualdad actuales tienen efectos perjudiciales para la eliminación de la pobreza y dificultan la consecución de un crecimiento económico rápido y sostenido que preserve la paz social. Esto demuestra por qué abordar este problema es crucial para las estrategias de desarrollo nacionales e internacionales destinadas a reducir las disparidades socioeconómicas.

Gracias a la movilización y organización de las mujeres en redes y coaliciones locales, nacionales e internacionales, así como a su labor de defensa y presión, los derechos de la mujer han pasado a considerarse un componente crucial de los derechos humanos. El problema de la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres está ampliamente reconocido en los círculos oficiales y se considera un paso esencial para el progreso de la economía y la democracia.

Aunque la necesidad de garantizar la igualdad en el ámbito doméstico está bien reconocida, se discute continuamente sobre las cualidades que conforman dicha igualdad, así como sobre las estrategias y tácticas necesarias para conseguirla. Centrándose en la discriminación por razón de sexo y en su relación con las ideas de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo de género, este artículo pretende explicar la noción de discriminación en el empleo y la profesión. También examina las numerosas concepciones modernas de la igualdad, destacando las diferencias entre los objetivos que se persiguen y los métodos y tácticas que se utilizan para llegar a ellos.

Es fundamental comprender que los problemas siguen existiendo en todos los aspectos de división sexual y discriminación laboral, desde la contratación de empleados hasta la creación de nuevas iniciativas. Con este estudio, quiero contribuir a la comprensión de las circunstancias laborales de las mujeres y de las desigualdades de género encubiertas y aceptadas en el lugar de trabajo de limpieza. Por último, me gustaría iniciar un debate sobre

cómo el negocio de la limpieza de la ciudad de Guaranda está mal regulado y no respeta los derechos de los empleados.

.

# 3 Capitulo II: Marco Teórico

## 3.1 Antecedentes

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (2010), menciona que en la provincia de Bolívar viven 183.641 personas, de las cuales el 71,8% son rurales y el 28,2% son urbanas. Los cantones Guaranda, Chimbo, San Miguel, Chillanes, Echandía, Las Naves y Caluma conforman la provincia. La población de Bolívar representa el 1,27% de la población total del país.

El INEC, menciona que, en la ciudad de Guaranda viven actualmente 23.874 personas, que representan el 26% de la población cantonal. De estas personas, el 54% son mujeres y el 46% son hombres (2010). La ciudad, que tiene una superficie total de 9,5 kilómetros cuadrados y está dividida en las parroquias urbanas de Guanujo, Gabriel Ignacio Veintimilla y Ángel Polibio Chávez, concentra los servicios públicos y privados en áreas como la educación financiera y empresarial, así como las necesidades básicas y la infraestructura.

La población de Bolívar crece a un ritmo de 0,9 personas cada año; obviamente, la región urbana experimenta una tasa de crecimiento menor que la zona rural, que crece a un ritmo de 71,79%. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010). En esto influyen diversas variables, entre las que destaca el hecho de que la zona es mayoritariamente agrícola y que los individuos encuentran trabajo en el campo para mantener a sus familias.

La población actual del cantón es de 91.877 habitantes, el 50% de la provincia, de los cuales 23.874 viven en el área urbana (26% del total) y 68.003 en la región rural (74%). (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010).

La ausencia de empleo o de otras fuentes de trabajo, que es el principal motivo de desplazamiento de los habitantes de la ciudad, es la principal causa de migración en Guaranda. Los habitantes se dirigen a regiones lejanas o a zonas densamente pobladas como Quito, Ambato, Riobamba, Babahoyo y otras ciudades en busca de mejores posibilidades de empleo y dinero para ellos o sus familias. Como consecuencia, se han perdido valiosos recursos humanos -residentes-. Cabe mencionar que la mayoría de las personas que emigran lo hacen para mejorar su calidad de vida mediante el acceso a la educación, mejores perspectivas de empleo y otros servicios esenciales. Por ello, creen que el traslado puede ayudarles a mejorar su nivel de vida. La ciudad de Guaranda concentra el 45% de los emigrantes del país, según el

censo de 2010. Según el Censo 2010, las dos razones por las que más emigran las personas de las parroquias del cantón Guaranda son el trabajo (60%) y el estudio (18%).

La mayoría de las parroquias rurales tienen una mayor población de pobres severos de NBI, siendo Simiatug, San Simón y Julio Moreno las que tienen las mayores concentraciones. En el cantón hay un 51% de pobres extremos de NBI y un 26% de pobres no extremos de NBI.

La mayoría de las parroquias rurales tienen una mayor población de pobres severos de NBI, siendo la mayor incidencia en Simiatug, San Simón y Julio Moreno. En el cantón hay un 51% de pobres NBI extremos y un 26% de pobres NBI no extremos.

El comercio mayorista y minorista, la administración pública, la defensa (ocupación laboral con el Estado), los negocios por cuenta propia, los jornaleros del sector de la construcción y los comercios del sector terciario son algunas de las actividades cotidianas que se realizan en la región urbana de la ciudad de Guaranda.

Debido a la migración y, por lo tanto, a la menor cantidad de personas que viven en las parroquias, el cantón de Guaranda tiene bajas tasas de asistencia a la escuela secundaria y al colegio, según el Censo de Población y Vivienda.

Los hombres y las mujeres son mucho menos empleables entre sí. Sólo el 16% de los trabajadores de las instituciones públicas de Guaranda son mujeres, frente al 84% de hombres. El prejuicio contra las mujeres es producto de una diferenciación sistemática en el hogar basada en las tradiciones culturales andinas, a pesar de los cambios constitucionales que apoyan la igualdad de circunstancias en los sectores educativo, económico, político, social, institucional y cultural. Es evidente que hay relativamente pocas mujeres en puestos de alta dirección. Los hombres ocupan estos puestos, estableciendo una clara hegemonía a costa de la formación y experiencia profesional de las mujeres. Queda claro que en la sociedad moderna, el patrón de ejercicio del poder sigue siendo dominado por los varones que operan de manera autoritaria, mientras que las mujeres que han obtenido preparación, espacio y profesionalismo siguen siendo discriminadas en sus carreras.

Las actividades de las instituciones públicas en Ecuador se ven desafiadas por la integración de las mujeres en cargos de alto nivel; su participación crea un espacio de comunicación, colaboración, trabajo en equipo, negociación, resolución de conflictos y liderazgo que impacta en el trabajo de cualquier gestión. De acuerdo con las estadísticas

mencionadas, las mujeres ocupan el 1% de los puestos directivos, mientras que el grueso trabaja en funciones operativas y de servicios. En este sentido, es evidente que, a pesar de los esfuerzos por su desarrollo profesional, las mujeres siguen siendo asignadas de forma desproporcionada a puestos administrativos y de servicios de nivel inferior en el sector público, mientras que los hombres son asignados a puestos de supervisión, jefatura y dirección.

En cuanto a los informes más recientes de Guaranda, la población activa está compuesta por un 63,8% de hombres y un 43,6% de mujeres. 33.504 mujeres y 37.028 hombres en la población en edad de trabajar (10 años y más). Las estadísticas de la Población Económicamente Activa PEA (10 años y más) muestran que los hombres son 21.367mientras que las mujeres son 16.152. (INEC, 2021).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948), que establece que todas las personas nacen iguales en derechos y dignidad y que todas las personas poseen todas las libertades y derechos reconocidos en esta Declaración sin distinción, entre otras cosas, por razón de sexo, ya establece el planteamiento de la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 2). Las desigualdades entre hombres y mujeres siguen existiendo tanto en el ámbito público como en el privado, con especial atención a la industria de la limpieza, a pesar de la adopción de esta Declaración y de los esfuerzos realizados por las batallas feministas.

A lo largo de las últimas décadas, el avance de las mujeres en América Latina y el Caribe ha sido enorme. Hoy en día, un gran número de mujeres ocupan puestos destacados en los campos de las artes, los negocios, la música, la política, la ciencia y los deportes. "Las mujeres están igualmente protegidas por la ley, y su participación en la fuerza laboral ha aumentado rápidamente, creciendo en 17 puntos porcentuales a más del 60% en los 25 años entre 1990 y 2015", (Bando, Berlinski y Carrasco 2019). (Bando, *Etal*, p?. 2019)

Las mujeres siguen teniendo un 30% menos de probabilidades de estar empleadas que los hombres, y tienen más probabilidades de envejecer en la pobreza y sin una buena pensión. Todo esto exige una corrección inmediata ya que atenta contra el disfrute de los derechos humanos y la eficiencia económica.

Actualmente hay muchos casos en el negocio de la limpieza y en otras industrias en los que las mujeres no tienen los mismos derechos y circunstancias. Estas disparidades han sido demostradas por investigaciones específicas o estudios de casos, principalmente por los movimientos de mujeres. Sin embargo, desde el punto de vista estadístico, hay pocos estudios

que puedan cuantificar la magnitud de las discrepancias y utilizar esas cifras para calibrar las brechas de género.

La economía feminista plantea dos ideas en la discusión de la relación micro-macro entre la desigualdad de género y el desarrollo económico. La primera hace hincapié en las conexiones entre los acontecimientos y las políticas macroeconómicas y las de las personas y las familias, los gobiernos, los mercados y las comunidades. El segundo componente se refiere a las interacciones entre la esfera del mercado (denominada económica) y la esfera doméstica (denominada no económica) (Vásconez 2017, 86). Las mujeres siguen trabajando menos horas en empleos remunerados, ya sea en naciones de altos o bajos ingresos. Sin embargo, asumen la mayor parte de las tareas de cuidado y del hogar no remuneradas.

También es importante señalar que existe una segregación ocupacional y sectorial, que agrava la desigualdad de género tanto en la cantidad como en la calidad de los empleos disponibles para mujeres y hombres. Esto se debe a que, en su mayoría, las mujeres que trabajan tienen restringidas las industrias y ocupaciones que pueden desempeñar.

La probabilidad de que las mujeres puedan superar la segregación y participar en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica y en las decisiones relacionadas con ella se ve limitada por los estereotipos de género sobre las mujeres y las expectativas de la sociedad de que asuman mayores responsabilidades de cuidado; la falta de modelos de conducta; una cultura laboral que exige largas jornadas de trabajo en el sector de la limpieza; la infravaloración de las cualificaciones tradicionalmente "femeninas"; y la insuficiencia de medidas para equilibrar la vida laboral y familiar.

Como se puede observar, debido a que la estructura social, las prácticas laborales, las normas culturales y el propio Estado no se han modificado, la subordinación femenina en el sector de la limpieza, como subproducto del sistema patriarcal, es muy pronunciada y está profundamente arraigada en nuestras naciones. Así, al definir los factores de género que influyen en la posición que ocupan las mujeres en el mercado laboral, esta tesis enriquece las nociones de los estudios de género en este campo (particularmente de las mujeres), la participación laboral femenina en América Latina y las disparidades de género en el Ecuador.

Es importante señalar que numerosos estudios anteriores realizados en diversas naciones han demostrado la existencia de una distribución desigual entre mujeres y hombres en las condiciones de empleo, particularmente en el sector de la limpieza, la responsabilidad

del trabajo doméstico y familiar, en la remuneración y el reconocimiento (Vásconez, 2017, Zadumio, Ayala, Arana 2014, OIT 2014, Prieto, y Pérez 2013, por ejemplo), lo que refuerza la reproducción de conductas.

Estos estudios han hecho contribuciones en una variedad de áreas, incluyendo estudios de casos, formas individuales de abordar la desigualdad, diagnósticos y propuestas de solución. Estos datos tienen el potencial de organizar la evidencia de estas contribuciones de manera que se promueva una política pública centrada en la equidad de género con énfasis en el sector de limpieza. Asimismo, podemos constatar que existe un gran conocimiento sobre el tema; la cuestión es que está fragmentado y disperso debido a los diversos aspectos que abarca el tema, y que a veces parte de la información está respaldada mientras que otras veces es contradictoria.

## 3.2 Fundamentación teórica

### *3.2.1 División Sexual en el ámbito histórico*

Del mismo modo que el género restringe el acceso a las oportunidades de empleo o educación, también repercute en la participación ciudadana, especialmente de las mujeres. Las disparidades biológicas entre hombres y mujeres crearon una división sexual del trabajo que persistió durante muchos siglos: las mujeres se encargaban de la actividad reproductiva y se ocupaban del ámbito doméstico y privado, mientras que los hombres eran responsables del trabajo remunerado en la esfera pública. Además, se creía que las mujeres carecían de la educación y los conocimientos necesarios para ocupar los puestos más poderosos de una nación. Esto se basaba en la noción de que los hombres eran superiores a las mujeres y que debían ocupar puestos de autoridad.

A pesar de las muchas disparidades que todavía existen, las mujeres tienen hoy en día mucho más acceso al trabajo remunerado, a la educación, al control sobre su cuerpo y su sexualidad y a sus derechos como ciudadanas y como mujeres, como resultado de este aislamiento de siglos. Los hombres están introduciendo cambios en las normas sociales para reconocer la igualdad de hombres y mujeres.

Sin embargo, la idea de que las mujeres sólo se encargan de cuidar a la gente y de atender el hogar está cambiando lentamente, y sigue formando parte del imaginario común. Por lo tanto, muchas mujeres siguen trabajando a cambio de una remuneración, sin dejar de realizar

tareas reproductivas. En consecuencia, tienen una jornada laboral más larga y menos tiempo para dedicarse a la ciudadanía en igualdad de condiciones.

Según Guzmán, "las convenciones que rigen la división del trabajo dentro de la familia restan tiempo al acceso de las mujeres al espacio público, al tiempo que liberan a los hombres para la producción del mercado a través de las tareas domésticas que realizan". En una línea similar, Jutta Marx señala que "la mayor visibilidad pública de las mujeres no va acompañada de un cambio igual de las responsabilidades familiares. Dado que la mayoría de las mujeres siguen encargándose en gran medida de la gestión del hogar, la participación política suele ir acompañada de otras responsabilidades, lo que no sólo crea una carga de trabajo, sino que también las obliga a operar de forma continua y simultánea en ámbitos que se contraponen entre sí".

La división sexual del trabajo es una barrera sustancial para que las mujeres ejerzan su ciudadanía, y se convierte en una barrera mayor cuantas menos oportunidades económicas tienen. El tiempo del que disponen las mujeres para ejercer una ciudadanía más activa se ve muy limitado y restringido como consecuencia de la acumulación de tareas. Por tanto, el reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres es una cuestión tanto privada como pública.

### *3.2.2 La división sexual del trabajo.*

Aunque no se originó con el capitalismo, la asignación jerárquica de funciones según el sexo adquiere algunos rasgos. La disposición de los ámbitos público y privado se vio alterada por la creación del aparato gubernamental, un mayor sistema económico de comercio y una mayor unidad de producción distinta de la esfera doméstica. Las mujeres pasaron a estar asociadas al ámbito doméstico, mientras que los varones se asociaron a la esfera pública, a medida que la producción y la reproducción migraban a nuevos lugares y períodos.

La ruptura de la unidad de producción/reproducción en el ámbito doméstico fue seguida por los procesos de industrialización, desalojo de las regiones rurales y urbanización, que cambiaron el papel de las mujeres tanto en la producción como en la reproducción. Por decirlo de otro modo, no sólo cambiaron los métodos de adquisición de alimentos, sino que la unidad doméstica también experimentó un proceso de reordenación y adquirió funciones adecuadas a las nuevas circunstancias tras perder algunas de sus responsabilidades. Sus miembros

disminuyeron en número y sus funciones se hicieron más especializadas, pero siempre fueron elegidos por sus preferencias sexuales.

Como nueva disposición de la unidad doméstica, la familia nuclear (burguesa) desarrolla una identidad inédita dentro y hacia la sociedad. Se convierte casi por completo en un lugar donde se producen sentimientos, un lugar donde la gente guarda sus asuntos privados, donde se protege, educa y contiene a la siguiente generación, y donde se consumen cosas. El hecho de que promueva la formación de la familia y mantenga a los individuos unidos lo convierte en un componente crucial de la sociedad.

En la actualidad, estos cambios se han consolidado, aunque el gobierno sigue participando en algunas actividades que tradicionalmente se consideran competencia del sector privado, como la asistencia social, la atención sanitaria y la educación. Sin embargo, esta participación se produce de forma complementaria, manteniendo la prioridad de la familia. En la reproducción de la vida intervienen tres esferas, según Cristina Carrasco: la familiar o reproductiva, a través del trabajo doméstico, que no responde a criterios mercantiles, para asegurar la supervivencia de todos sus miembros; la pública, que actúa a través de bienes y servicios sociales específicos, gestionados y prestados principalmente por el Estado.

A medida que estos procesos se desarrollan, el papel de las mujeres en la sociedad se centra más en el cuidado de sus familias y en el cuidado del hogar. Así, la definición básica de la posición de la mujer en la sociedad capitalista es la conexión con la esfera del hogar. Su participación en la producción se considera un complemento o un subproducto de su función principal, lo que sitúa a las mujeres en una posición inferior a la de los hombres en la jerarquía de la producción. La esfera pública de la producción sigue siendo vista por los hombres como "su" área, y "su" trabajo es reunir suficientes recursos para satisfacer las demandas de los miembros de la familia para el sustento material.

En este sentido, las mujeres que buscaban empleo en el mercado se encontraban en situación de desventaja. Según Hartman, había una historia de mujeres que recibían un salario más bajo, menos oportunidades educativas, menos organización y ocupaciones menos atractivas. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado, según la autora, estaba claramente circunscrita por el patriarcado y el capitalismo. El sistema de trabajo asalariado cambió, pero no eliminó por completo, el poder de los hombres sobre el trabajo de las mujeres. La división del trabajo en función del género preservó el dominio de los hombres

en el mercado laboral. Los puestos de trabajo para las mujeres solían estar peor pagados, se consideraba que requerían menos experiencia y exigían un menor ejercicio de poder o control.

La entrada de las mujeres en ámbitos que no les "corresponden" ha pasado históricamente por al menos tres etapas: invisibilización, racionalización y/o descrédito. Desacreditación al presentar a las mujeres que se resistieron a "domesticarse" como inmorales, antinaturales, anormales y deshonrosas; justificación al señalar la falibilidad humana y la perversidad de la fuerza mayor; y carácter circunstancial, complementario y secundario del trabajo que realizaron las mujeres fuera del hogar.

Dependiendo de las dinámicas de poder de cada momento histórico, la invisibilización, la racionalización y el descrédito o la desvalorización de la participación y los actos que se desvían de la norma han tenido distintos grados de eficacia. Las mujeres han sido capaces de traspasar los límites del patriarcado y de la tolerancia del capitalismo al papel que desempeñan tanto en el ámbito público como en el privado a través de diversas combinaciones y configuraciones de poder.

De la identificación del género como determinante de la desigualdad, se deduce que cuando estas responsabilidades del sustento de la vida se asignan en el mercado, existen distintos matices. Estos matices son el resultado de los diversos contextos en los que se producen estos actos y de los individuos que los llevan a cabo, es decir, de los condicionantes interseccionales que, a su vez, establecen diversos marcos contractuales. Además de identificar el género como un factor de desigualdad en la sociedad en general y en el mercado laboral en particular, es importante reconocer el escenario como un condicionante adicional, dado que existe suficiente evidencia empírica para demostrar que los trabajos -remunerados y no remunerados, desarrollados en el ámbito doméstico, o en el ámbito reproductivo, son realizados predominantemente por mujeres en condiciones precarias (Borrajo & Valenciano, 2022).

En el ámbito de la producción ocurre lo contrario, la mayoría de los varones económicamente activos trabajan en la esfera pública, donde tienen acceso a condiciones de trabajo y derechos laborales superiores. Cada arreglo laboral genera relaciones sociales únicas que pueden dar lugar a distintos desequilibrios de poder y desigualdad. De este modo, y como consecuencia de que el trabajo adquiere un lugar central en nuestra existencia ya que a través de él nos identificamos, valoramos y jerarquizamos-, es a través del trabajo que desarrollamos variadas interacciones sociales y experimentamos diversas emociones (Arslanian, 2022).

Como resultado de reconocer que el trabajo conlleva una implicación emocional, surge el concepto de trabajo emocional como una nueva variable de análisis. De acuerdo con esta perspectiva, hay que reconocer que la reproducción es un imperativo social del que las mujeres son las principales responsables. Y es sobre estos sujetos, que reproducen la vida, sobre los que recae una segunda carga o responsabilidad, que conlleva un compromiso emocional. En este sentido, queda claro por qué el trabajo emocional está tan asociado a la industria de los servicios y por qué es pertinente examinarlo en relación con el empleo de extensión de la vida.

Será crucial considerar el concepto de trabajo de (Arendt, 1958), del que hablaremos a lo largo de esta tesis y que se refiere a un proceso circular a través del cual generamos lo que es absolutamente necesario para mantener la vida, un proceso aparentemente interminable y repetitivo que no lleva a ninguna conclusión. La característica más significativa del trabajo es su carácter fugaz y etéreo, así como las dificultades que lo acompañan para hacerlo visible. En realidad, la valorización de estos deberes suele producirse en su ausencia, como demuestra la circunstancia actual. Este es un principio muy evidente del feminismo, y como resultado, se han emprendido esfuerzos para revalorizar los trabajos tradicionalmente dominados por las mujeres que reproducen la vida. Este estudio impulsará una reevaluación y un examen de la industria de la limpieza desde el punto de vista del género.

Desafiaremos las nociones preconcebidas y las abordaremos desde un punto de vista integrador y transdisciplinar que tenga en cuenta no sólo el aspecto económico, sino también el social y el político. no sólo desde el punto de vista económico, la economía feminista es tanto una ciencia económica como una acción en el sentido político del término de (Arendt, 1958). También es actividad, en el sentido político del término, según (Arendt, 1958), la cúspide de la "vita activa". Cuando hablamos de economía feminista, estamos construyendo, reflexionando y actuando en el contexto de un debate sobre temas relacionados, como los cuidados, la viabilidad de la vida y los efectos de género de la crisis económica. Las autoras afirman que la economía feminista como teoría ayuda a la comprensión del mundo. Como campo de estudio, desarrolla sus propios conceptos, marcos analíticos y técnicas para entender los procesos económicos que mantienen la vida y las desigualdades de género que los impregnan.

La economía feminista es también pragmática; es un método diferente de estructurar el trabajo y los procesos de satisfacción de las demandas en respuesta a las normas heterodoxas, trayendo consigo una nueva forma de pensar y actuar. La consideración de la economía

feminista como acción, tal y como indican las autoras, podría vincularse a los conceptos de (Arendt, 1958), que considera la acción en su sentido político como la cúspide de la "vita activa".

Cuando utilizamos el término "perspectiva de género", estamos tomando posición, introduciendo la desigualdad como un aspecto crucial que debe incorporarse a la investigación. En la economía neoclásica, las desigualdades en las interacciones económicas han sido explicadas con un enfoque racionalista similar al de Gary Becker en su Tratado sobre la familia (Becker & Murphy, 1988), cuya propuesta y examen crítico retomaremos más adelante. A pesar de las distancias entre los valores que conciernen a esta investigación y los del modelo de Becker, es enriquecedor realizar un análisis comparativo de ideas incluso en investigaciones que buscan posicionarse desde una escuela de pensamiento y una perspectiva económica particular, porque los grandes problemas requieren un enfoque interdisciplinario en el que el diálogo entre diferentes teorías enriquezca la problematización y la búsqueda de soluciones.

Después de 1930, y sobre todo a partir de 1960, han surgido nuevas perspectivas sobre temas como la familia y la economía, el trabajo doméstico y la mujer en el mercado laboral, entre otros. Así, la economía feminista se orienta hacia una corriente de pensamiento heterodoxa centrada en destacar los elementos de género de la dinámica económica y sus implicaciones en la vida de las mujeres. La forma en que esta corriente de pensamiento ve y analiza las desigualdades del sistema difiere drásticamente de la forma en que la economía clásica observa y explica las disparidades del sistema. Según la ortodoxia económica, las diferencias en las condiciones de trabajo entre los trabajadores de un mismo sector pueden deberse a diferencias de productividad o de cualificación. Sin embargo, las corrientes heterodoxas de la teoría económica pueden atribuir estas diferencias a otros factores, como la discriminación de género (Delfino, 2020).

Como señala (Fanelli, 1991), a medida que aumenta la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sobre todo en el sector de los servicios, éstas se concentran en determinados sectores, principalmente en los menos remunerados o con un estatus inferior al de sus homólogos masculinos. Esta segregación profesional basada en la orientación sexual ha generado una nueva forma de desigualdad social. En las últimas décadas, diversos estudios de ciencias sociales han intentado explicar la posición de las mujeres en el mercado laboral latinoamericano. El servicio doméstico, la ocupación femenina dominante del siglo XX, se caracteriza por una mayor informalidad y una mayor precariedad que otras ocupaciones.

No obstante, esta precariedad se manifiesta en la regulación normativa de las industrias más feminizadas. Tras estos exámenes, se constata que, a pesar del desarrollo y la expansión del siglo, las mujeres no encontraron mejores condiciones de trabajo. Por el contrario, su presencia continuó e incluso creció en sectores informales como el servicio doméstico. A pesar de que las mujeres accedieron a diferentes espacios y sectores económicos en las últimas décadas del siglo XX, esta diversificación de los espacios laborales ocupados por mujeres no debe hacernos perder de vista la constante y preponderante presencia femenina del sector. La organización social de los cuidados generada y concentrada en el núcleo familiar se convierte en una barrera invisible que las mujeres deben superar para acceder a otras áreas más lucrativas del mercado laboral (Pérez, 2018).

Según esta visión, la precariedad laboral de las mujeres es un reflejo de la desigualdad de género, que se demuestra en el hecho de que la participación femenina en el mercado laboral está restringida a determinados sectores económicos y ocupaciones. Según (Pérez, 2018), el hecho de que las mujeres reciban salarios más bajos se justifica por la noción de que su trabajo sirve como complemento del dinero generado por el sostén de la familia masculina. En consecuencia, se coloca a las mujeres en campos tradicionalmente femeninos y de menor cualificación. Las relaciones de género se juegan y determinan por ello. Las interacciones sociales entre hombres y mujeres son relaciones de género determinadas y sancionadas por las normas y valores de los miembros de una sociedad concreta. La forma en que se manifiestan también impacta en las relaciones de poder, no sólo en las instituciones sino también en la vida privada de los individuos, construyendo una estructura subjetiva que restringe el compromiso intelectual, social y político de las mujeres.

En el mercado laboral, esto se manifiesta como cortes e interrupciones en la participación de las mujeres, que se asocian a eventos de la vida privada como el matrimonio o el parto, mientras que los hombres tienen una trayectoria laboral continua. Sin embargo, debemos añadir que esta tendencia "interrumpida" de las mujeres en el mercado laboral representa una perspectiva sesgada de lo que creemos que es el trabajo, las mujeres que se incorporan a la fuerza de trabajo asumen un doble rol: se dedican a la "actividad económica productiva" mientras dedican la mayor parte de su vida a las "actividades reproductivas o domésticas", fenómeno ausente en la población masculina. Según la autora, los hechos mencionados, al combinarse con las diferentes formas en que hombres y mujeres se relacionan en el mercado laboral en cuanto a su propensión a incorporarse a las filas de los trabajadores,

así como el tipo de tareas que cada grupo realiza y las condiciones en que lo hace, justifican el tratamiento de ambos grupos de población por separado (Merienne, 2021).

Sin embargo, el problema de esta investigación proviene de la concepción del sector de la limpieza como un sector transversal a todas las actividades o sectores económicos, pero que no es un sector en sí mismo. Es un sector subalternizado y degradado, lo que provoca discrepancias en las condiciones laborales intrínsecas y extrínsecas de sus empleados, que deben ser abordadas y estudiadas.

### *3.2.3 La División Sexual desde la perspectiva de la sociología*

El desarrollo sostenible busca satisfacer las necesidades que vive el mundo moderno sin comprometer el futuro de las, respuesta y rehabilitación). Para iniciar a desarrollar reflexiones sobre una fundamentación que determine la necesidad empírica de analizar la desigualdad laboral, debemos partir sobre la división sexual que ha sido objeto de debate por varios tratadistas de la sociología, quienes han aportado varios estudios, dentro del cual es importante traer a colación la teoría de la subordinación que es el punto de partida para profundizar sobre la división sexual. La Teoría de la Subordinación en la División del Trabajo. Mackinnon (1995)

También el significado marxista de la reproducción, la interacción de las relaciones productivas, se deforma en un análisis de la reproducción biológica, como si las diferencias físicas entre mujeres y hombres explicaran la subordinación de aquellas, y como si esta analogía social de la biológica hiciera material de la defunción de las mujeres, basado por tanto en una división del trabajo, al fin y al cabo, por tanto, real, por tanto, potencialmente desigual. (P. 40).

La División Sexual desde la perspectiva de la sociología está ligada a analizar la desigualdad misma que tiene su origen en la bilogía de las personas, es decir, la fuerza del sexo, que es determinante para crear una división sexual en el sector laboral.

Como se puede evidenciar de esta reflexión, la división sexual del trabajo, desemboca en la teoría de la subordinación, producto de fuentes colaterales del machismo clásico, conlleva a que exista desigualdad producto de la fuerza masculina, lo que es determinante que la situación bilógica sea un parámetro para clasificar la mano de obra en el sector laboral. Estándares de la Desigualdad desde el punto de vista Estructuralista. (Jiménez, 2017)

Algunos aspectos importantes a tener en cuenta en el origen de la desigualdad de género, son la cultura, la idiosincrasia, y las tradiciones de un país o región; estos aspectos influyen en el origen de la inequidad o desigualdad que se produce, no solo en el ámbito del género, sino también de raza, religión, posición económica, o social. En este caso nos detendremos en aquellos factores diferenciales de género que inciden en el mercado de trabajo, entre los que están las políticas de empleo que median entre los sectores familiar doméstico y el de las organizaciones empresariales, con la división del trabajo, donde a pesar de haber

avanzado mucho en la igualdad de género, sigue existiendo la exclusión de las mujeres del espacio público y económico, quedando éstas relegadas a la base de una estructura social donde permanecen vinculadas al ámbito doméstico. (P. 4,5).

Para tener criterios en torno a la desigualdad laboral, la sociología determina que uno de los factores que inciden para hacer posible la división sexual es la sectorización laboral misma que está ligada a la cultura de cada pueblo y en la mayoría se ha inferido que las mujeres deben estar inmersas solo en el trabajo doméstico.

### *3.2.4 Enfoque sociológico, desigualdad laboral producto de la división sexual*

Como se puede deslumbrar, a prima fase, la presente investigación determina el estudio de factores de desigualdad, mismo que convierte en que se deba realizar un análisis tomando en cuenta varias corrientes ideológicas que permitan identificar de una forma clara si los factores, sociales, culturales, están enmarcados dentro de la desigualdad laboral producto de la división sexual en el sector laboral, lo que permitiría establecer mecanismo que eliminen este tipo de factores como consecuencia de erradicar la discriminación de la mujer al momento de buscar una opción de trabajo Características del Estructuralismo enfocadas en trabajo de la sociedad (Piaget, 2013).

El estructuralismo lo abarca todo. Estudia los sistemas en sus trasformaciones, conforma a sus leyes específicas que son diferentes a las que rigen a los elementos que los integran. La estructura tiene tres características básicas: totalidad, trasformación y autorregulación. El libro examina las estructuras matemáticas y lógicas, las físicas y biológicas, las psicológicas y las lingüísticas. (P.31.).

El enfoque sociológico del trabajo muestra la importancia de tener un ojo crítico mediante las ciencias sociales para reflexionar sobre el vínculo entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado.

### *3.2.5 El trabajo relacionado con la precariedad y la incertidumbre laboral*

Esto incluye la evaluación de los aumentos de las tasas salariales, el empeoramiento de las diferencias salariales y los cambios en la estructura salarial. El aumento de las disparidades puede deberse a un incremento de los salarios más altos o a una disminución de los salarios más bajos. En esta última situación, se produce la aparición de una franja de trabajadores pobres. La disparidad más notable se da entre el empleo a tiempo completo y el empleo a

tiempo parcial. Este último tipo de contrato tiene un impacto significativo en la desigualdad salarial y en la presencia en el mercado laboral. La diferente duración de la jornada laboral repercute en los ingresos totales cuando el salario por hora es igual (Velázquez & Díaz, 2020).

Por otro lado, está el problema de trabajar demasiadas horas. En esta situación, tienen un impacto menor en los ingresos, pero mayor en elementos como la salud o la capacidad de conciliar el trabajo y la vida cotidiana. En este último componente, hay que examinar también las desigualdades vinculadas a la flexibilidad temporal, como el trabajo por turnos, el trabajo nocturno o de fin de semana y la variedad de la jornada laboral. La forma en que se presentan estos mecanismos influye directamente en la calidad de vida de las personas, así como en su capacidad para organizar adecuadamente su vida cotidiana (Gómez & Borrastero, 2018).

El aspecto más importante en este sentido es la forma de contrato, que proporciona una mayor o menor seguridad laboral y tiene importantes repercusiones en la vida profesional. Sin embargo, cabe destacar que este escenario no puede examinarse de forma aislada de las demás dificultades, ya que un mismo contrato temporal puede tener implicaciones diferentes en distintos entornos laborales. Esto se debe a los distintos paradigmas laborales. El trabajo temporal suele estar relacionado con la precariedad y la incertidumbre laboral. Sin embargo, en otros sectores en los que predominan los mercados profesionales, como la construcción, el trabajo temporal puede ser compatible con unos ingresos elevados y una carrera profesional. Esto es especialmente cierto cuando dicho empleo se produce dentro de marcos institucionales que salvaguardan la profesionalidad y apoyan las medidas de seguridad de los ingresos (Cebrián & Moreno, 2018).

Los puestos de trabajo no sólo difieren en cuanto a la remuneración y la permanencia, sino también en cuanto a su nivel de respeto social. En gran medida, la construcción cultural neoliberal ha provocado el deterioro del trabajo físico, lo que repercute en la percepción que la gente tiene del trabajo y tiende a alimentar las desigualdades en otros ámbitos. El argumento iniciado por economistas y sociólogos feministas sobre la infravaloración de las actividades femeninas como una de las razones de la brecha salarial es un excelente ejemplo de la influencia que ejercen las costumbres sociales en la determinación del valor del esfuerzo laboral (Cebrián & Moreno, 2018).

Esta consideración social desigual puede incorporar una variedad de elementos, incluidos los heredados de antiguas instituciones como el patriarcado y los vestigios de las

tradiciones señoriales, así como los desarrollados por el neoliberalismo, como el énfasis de los títulos educativos y los empleos competitivos. En general, las disparidades se combinan para crear ocupaciones de diversa calidad, en las que la escala superior hace hincapié en los ingresos elevados, la seguridad en el empleo, el alto reconocimiento social y las horas de trabajo regulares (aunque en algunos casos los empleos superiores se caracterizan por las largas jornadas laborales). Los trabajos a tiempo parcial, en cambio, suelen ser de baja remuneración y de carácter transitorio (Castillo & Salas, 2018).

### *3.2.6 Economía feminista.*

La economía feminista es definida como una escuela de pensamiento político y económico que busca una visión más completa y humana de la economía. La economía feminista desafía la epistemología androcéntrica de la economía neoliberal fundada en dicotomías patriarcales. Los orígenes de la economía feminista se remontan a mediados del siglo XIX, cuando el género se elevó a concepto fundamental. Como señala (Garay & Espitia, 2022) no fue hasta la década de 1990 que la economía feminista cobró fuerza e inició el proceso de transformación con la creación de la Asociación Internacional de Economía Feminista (IAFFE), que fue el espacio donde se empezaron a cuestionar y rechazar los supuestos fundamentales y se empezaron a cuestionar las nociones. El concepto de que el mundo está representado por "el otro" en los discursos y la economía tradicional, es decir, todo lo que se refiere a las actividades de las mujeres y otros grupos sociales excepto los hombres, se oculta o se ignora.

Históricamente, el pensamiento económico ortodoxo ha infravalorado la vida y el trabajo de las mujeres; por lo tanto, es vital abandonar la noción de un mundo comercial y un mundo no comercial. En otras palabras, estos universos deben ser examinados como si fueran una sola entidad. La economía feminista desde dos puntos de vista. La primera es la economía feminista de la conciliación, que se esfuerza por hacer visibles el trabajo doméstico y la reproducción, que antes se consideraban ocultos, e intenta equilibrar lo femenino descontado con lo masculino sobrevalorado. La segunda estrategia es la economía feminista de la ruptura, que establece un cambio fundamental mediante el desarrollo de nuevos paradigmas. Asimismo, el enfoque de la ruptura se orienta a trascender la dicotomía empleando un "término bisagra" que engloba los términos asociados a lo mercantilizado y masculino, así como a lo femenino invisibilizado y no monetizado. Por lo tanto, examina a las mujeres y cómo vivir una vida larga y saludable para alterar las creencias fundamentales del dogma actual (Torres, 2018).

La economía feminista, como escuela de pensamiento económico heterodoxa, tiene por tanto dos objetivos. Por un lado, la economía feminista pretende poner de relieve las características de género de la actividad económica, los orígenes de la desigualdad, el trabajo no remunerado y las paradojas de la vida de las mujeres. A través de su noción de economía del cuidado, la economía feminista pretende examinar la forma en que se organiza la producción no mercantil, la reproducción social y su impacto en la desigualdad (Garay & Espitia, 2022).

### *3.2.7 La causa de la disparidad salarial.*

A pesar de que la diferencia salarial entre hombres y mujeres ha existido desde el inicio del trabajo remunerado, ha cobrado protagonismo en los últimos años a raíz del movimiento feminista, que tiene como uno de sus objetivos la erradicación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, para erradicar la brecha salarial sería necesario adoptar un enfoque radical, llegar a la raíz del problema y explicar por qué los hombres han cobrado tradicionalmente más que las mujeres, por qué los hombres han adquirido protagonismo en el ámbito público y por qué los ingresos de las mujeres han disminuido. Por qué las mujeres están restringidas a la esfera privada, por qué los hombres se han desarrollado en el ámbito público, y por qué los hombres han sido confinados a la esfera privada; por qué las mujeres están vinculadas al trabajo reproductivo mientras que los hombres están vinculados a la actividad productiva (Videla, 2022).

### *3.2.8 Los prejuicios de género*

Los prejuicios de género impiden el crecimiento de una sociedad. Está íntimamente ligado a la economía de un país ya que puede reducir la productividad, impedir el desarrollo de las capacidades presentes y futuras y erosionar la institucionalidad. Lamentablemente, en América Latina sigue existiendo una cultura que dificulta el crecimiento de las mujeres, con menos opciones de acceder al mercado laboral, mayor probabilidad de estar desempleadas y menores niveles de ingresos. El problema es importante en este sentido ya que es perjudicial para el crecimiento y el bienestar (García et al., 2021).

La paridad de género según (Galiño & Arochena, 2022), es importante porque tiene el potencial de conducir a un mayor desarrollo. La igualdad de género tiene un impacto directo en la economía de un país, ya que aumenta la productividad, mejora los resultados del desarrollo para la siguiente generación y hace que las instituciones sean más representativas.

Por un lado, aumenta la productividad al utilizar las habilidades de la fuerza de trabajo de las mujeres; por otro lado, impulsa el desarrollo Inter temporal al mejorar las capacidades de las mujeres y su transmisión a las generaciones futuras; y, finalmente, produce una sociedad más cohesionada que incluye y fortalece las instituciones formales e informales.

En esta perspectiva, (Etchezahar & Ungaretti, 2021) explican que es importante señalar que una menor igualdad de género está vinculada a un desarrollo económico más lento y a mayores costes sociales. Sin embargo, la mejora del desarrollo económico no está inmediatamente relacionada con el aumento de la paridad de género, por lo que se requieren medidas particulares para promover el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Las mujeres de los países subdesarrollados se enfrentan a mayores privaciones que los hombres en su relación con el mercado laboral, según un hecho estilizado. Las mujeres tienen limitaciones en el mercado laboral en términos de "empleo, desempleo, ingresos y propiedad". Por un lado, la participación femenina es menor, lo que afecta al desarrollo personal y al crecimiento económico de la sociedad en general; por otro lado, cuando consiguen participar en el mercado laboral, obtienen una remuneración inferior a la de sus homólogos masculinos, lo que afecta a su acceso a los recursos; y ambos escenarios niegan el desarrollo potencial de las mujeres, ya que se restringe su acceso a la propiedad y al control de los recursos económicos, sociales y políticos (Montoya et al., 2020).

Para (Salce, 2021), la discriminación salarial se produce cuando las personas de un grupo social reciben una remuneración inferior a la de otras personas de otros grupos sociales por motivos ajenos al empleo. La discriminación salarial puede tener diversas causas, que pueden dividirse en dos categorías: del lado de la oferta (los agentes económicos y sus motivaciones), donde intervienen la productividad y las imperfecciones del mercado laboral, y del lado de la demanda la estructura de las instituciones implicadas en el mercado laboral y sus procesos internos, donde intervienen la tecnología y las prácticas organizativas.

La discriminación salarial (Salce, 2021), ha estudiado en economía utilizando dos modelos principales: la discriminación basada en las preferencias, que no es muy aplicable, y la discriminación basada en las características intrínsecas de un grupo, que suelen ser los grupos tradicionalmente excluidos, incluida la discriminación étnica y de género. Esta investigación emplea la discriminación estadística de género, que suele definirse en la literatura como la

diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres que no puede explicarse por valores observables.

Se induce según (Mayorga, 2018), para que el desarrollo de las relaciones laborales entre hombres y mujeres sea más justo, hay que esforzarse por potenciar las variables consideradas como facilitadoras integradas de la satisfacción de las necesidades productivas y reproductivas que, tradicionalmente, han correspondido a las mujeres; uno de estos factores, con una perspectiva integrada, está relacionado con el hecho de que las necesidades reproductivas también sean asumidas por los varones; por supuesto, esto es un avance, pero aún queda mucho camino por recorrer en lo que podría denominarse paridad laboral integrada entre hombres y mujeres.

### *3.2.9 Conflictos derivados de la división sexual del trabajo.*

La división sexual del trabajo instala el conflicto entre el capital y la vida, que también puede enunciarse como un conflicto entre la generación de ganancias y el sostenimiento de la vida, ya que el capitalismo subordina al trabajo asalariado todos los demás trabajos generados en las distintas sociedades, considerándolos como no trabajo en un proceso histórico de ocultamiento. Se ha dicho anteriormente que el capitalismo otorga el estatus de trabajo exclusivamente a lo que se produce a cambio de una compensación. En la fase actual del capitalismo neoliberal, el conflicto entre la obtención de beneficios y la sostenibilidad de la vida tiende a devaluar la vida humana y a destruir los recursos del planeta. Se trata de extraer beneficios a toda costa o a costa de todo. En consecuencia, es evidente el sometimiento que provoca la división sexual del trabajo. La división sexual del trabajo, con las mujeres ocupando el espacio familiar esencial para la reproducción de la especie, sólo tiene sentido si es económicamente viable. De la misma manera que las mujeres deben encontrar su propósito en la vida sirviendo a los hombres, los comportamientos reproductivos de las mujeres tienen valor si contribuyen a la captación capitalista de beneficios. El capital convierte el tiempo y el esfuerzo de las mujeres en beneficios para los capitalistas, a pesar de la percepción de que las mujeres no contribuyen a ese beneficio (Lebeer & Martinez, 2012).

El capitalismo del Demiurgo transforma las actividades que sostienen la vida en tareas de bajo valor, ya que son realizadas por las mujeres y no dejan huella. Es el capitalismo el que deja un rastro (desperdicio y daño). En la medida en que los esfuerzos de las mujeres crean seres humanos, deben ofrecer su energía, emociones y afectos a valores apropiadamente capitalistas y superiores: el desarrollo y el avance. Además de lo anterior, el concepto de

implicación individualizada en el mercado de trabajo genera la ilusión de que el sujeto económico da mayor prioridad a su vida singular que al resto. Esto sugiere una preferencia por la independencia y la libertad individuales por encima de la conciencia de la interdependencia de mujeres y hombres en las esferas individual, familiar, comunitaria y social. Sin embargo, la existencia individualizada presenta al individuo la carga del lujo y el orgullo individual a expensas del reconocimiento de las aspiraciones compartidas como miembro de la familia y la comunidad social. En consecuencia, se promueven las nociones de libertad individual como signo de crecimiento y madurez, mientras que se desaconsejan las relaciones de dependencia, que harían a las personas susceptibles (Brunet, 2016).

Sin embargo, hay que reconocer la imposibilidad de alcanzar la autonomía, ya que el ser humano es altamente dependiente. La dependencia primaria, relevante para el tema que nos ocupa, se refiere al conjunto de acciones necesarias para el surgimiento y la preservación de la vida, es decir, el conjunto de tareas desconocidas emprendidas por las mujeres en la esfera de la vida privada. La formación del capital a largo plazo para aplicarlo a diversos dominios y agrupaciones sociales, como el trabajo de los pueblos nativos que salvaguardan el medio ambiente viviendo en vastas áreas de la selva, ha sido la "feminización" del trabajo de cuidado de las mujeres. Esto implica que el trabajo de cuidado es devaluado, eliminado, ocultado o negado (Herrera, 2022).

En consecuencia, se puede afirmar que el capital feminiza todas las actividades de las que drena tiempo, energía, emociones y acciones, considerándolas innecesarias y, por lo tanto, privándolas de valor, pero que constituyen un prerrequisito para el trabajo asalariado, la principal institución del sistema capitalista. Es el caso del conjunto de actividades realizadas por los pueblos originarios, los pueblos rurales y, en general, las actividades realizadas fuera de la lógica del capital y del trabajo: el acompañamiento solidario, el préstamo, la ayuda mutua y el trabajo comunal, entre otras; actividades necesarias para el sostenimiento de la vida colectiva. La aceptación del trabajo asalariado como trabajo ha permitido el control de las mujeres a través de él (Rodas, 2021).

Este proceso se activa con la formación de los varones como colectivo, ya que el conjunto de mecanismos a través de los cuales los hombres se reconocen como creadores preeminentes de dinero les permite desestimar las acciones de las mujeres como empleo. La reinvindicación del trabajo doméstico se convierte en la visibilización de un territorio

sumergido por el trabajo asalariado, que permite socavar la relación de desigualdad entre mujeres y hombres, así como reducir la dependencia económica de las mujeres (Brunet , 2016).

#### *3.2.10 Empleo feminizado y masculinizado.*

Debido a esta división primigenia del trabajo en función del género, los empleos están feminizados y masculinizados. ocupaciones masculinizadas. Estas representaciones ideológicas del trabajo de los hombres y de las mujeres aún persisten en la actualidad. Todavía se refuerzan los roles de género y las oposiciones binarias: naturaleza/cultura, doméstico/público, producción/reproducción. Las mujeres se han ido incorporando paulatinamente a la vida laboral, generalmente en ocupaciones relacionadas con sus roles sexuales, como los trabajos de cuidados, y siempre en posiciones subordinadas a los hombres. La salud y la educación están actualmente dominadas por las mujeres, mientras que la construcción, por ejemplo, está dominada por los hombres. 3.0 Las ocupaciones feminizadas y masculinizadas se distinguen por la importancia económica y social que se otorga a cada una socialmente (Fernández, 2021).

## 3.3 Derecho al trabajo

Si bien la norma contenida en este marco legal establece algunos derechos para los trabajadores en general, no se contempla derechos para los adultos mayores en orden a la aplicación del mandato constitucional, en función de sus capacidades, para lo cual se tomará en cuenta sus limitaciones.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. (Código de Trabajo, 2011)

El Código de Trabajo si bien reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes, no regula el trabajo del adulto mayor. Esta normativa que contraviene el precepto legal contenido en el numeral 2 del artículo 37 de la Constitución de la República del Ecuador,

En conclusión, se hace necesario ajustar las normas del Código del Trabajo con la norma contenida en el numeral 2 del artículo 37 de la Constitución de la República del Ecuador, a efecto de no dejar desprotegido a este grupo de atención prioritaria, cuyas capacidades laborales se encuentran reconocidas en la norma constitucional.

## 3.4 Hipótesis

“Se puede conocer la división sexual y desigualdad laboral en las personas que prestan sus servicios en el sector de limpieza, mediante la aplicación de entrevistas a los patronos de dicha sección, para verificar la División Sexual en este trabajo”.

## 3.5 Variables

### *3.5.1 Variable independiente:*

Desigualdad Laboral.

### *3.5.2 Variable dependiente:*

División Sexual.

# 4 Capítulo III: Descripción del trabajo de investigación realizado

## 4.1 Ámbito de Estudio

La población sobre la que se realizará el estudio se denomina ámbito de estudio de investigación. Por tanto, se trabaja con la investigación a las trabajadoras del sector de limpieza del cantón Guaranda detallado específicamente más adelante en población y muestra.

## 4.2 Tipo de investigación

### *4.2.1 Método Descriptivo*

Método Descriptivo, este método permitirá desarrollar y explicar los orígenes de la desigualdad laboral desde la perspectiva del género. “Esta modalidad proporciona dimensión al fenómeno. Además de trazar los límites que definen al objeto, describe sus elementos constitutivos fundamentales, así como las relaciones que se dan entre ellos”. (Ramírez Hernández, 1996.p. 105)

Tiene como objetivo principal describir acontecimientos sociales en un entorno temporal y contextual concreto. Los tipos de preguntas que pueden plantearse varían entre las distintas etapas de la investigación. En esta etapa, las preguntas se rigen por esquemas descriptivos y taxonomías; se centran en las variables de los sujetos o del entorno, a pesar de que la investigación exploratoria no plantea preguntas que conduzcan a cuestiones específicas, sino que examina áreas problemáticas.

El objetivo de este tipo de investigación son las características clave específicas de los individuos, las organizaciones, las comunidades o cualquier otro fenómeno que se estudie. En una investigación descriptiva, se eligen una serie de preguntas y se mide cada una de ellas por separado para caracterizar lo que se está examinando. Este tipo de investigación puede dar la oportunidad de llevar a cabo algún grado de predicción (aunque simple) (aunque elemental).

En primer lugar (en el sentido más básico), tenemos el tipo de estudio descriptivo como una aproximación a un rasgo de la realidad social.

### *4.2.2 Método analítico*

También se empleará este procedimiento, ya que es esencial para la investigación porque se hará tanto en el campo como utilizando una bibliografía.

Se trata de un método de investigación que consiste en diseccionar un fenómeno en sus partes integrantes para observar la naturaleza y los efectos del mismo. El método consiste en extraer los componentes de un conjunto para estudiarlos y examinarlos por separado, por ejemplo, para ver las relaciones entre ellos. Sin duda, este enfoque puede desarrollar nuevas hipótesis, así como proporcionar una mejor explicación y comprensión de los fenómenos investigados.

Mediante esta estrategia, podré estudiar los numerosos movimientos sociales que se han producido en todo el mundo a través de la evaluación de diversos libros y publicaciones académicas.

### *4.2.3 Método bibliográfico*

El método de investigación bibliográfica es un conjunto de métodos y enfoques utilizados para encontrar, reconocer y acceder a los documentos que contienen los datos necesarios para la investigación.

Con el uso de nuestra metodología hemos podido refutar una serie de supuestos convencionales sobre la desigualdad de género en el sector de la limpieza.

## 4.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación del proyecto vendrá determinado por la capacidad del investigador para observar, reconocer y evaluar lo investigado e identificar los factores que contribuyen a las disparidades de género en la industria de la limpieza.

## 4.4 Método de investigación.

En primer lugar, se utilizarán los enfoques cuantitativo y cualitativo. El siguiente estudio utilizará un enfoque de método mixto, ya que intentará analizar la estructura de la división sexual desde la orientación laboral en el sector de limpieza utilizando un enfoque cualitativo, a la vez que recogerá información estadística mediante cuestionarios personales utilizando un enfoque cuantitativo.

En la investigación cuantitativa se recogen y examinan datos cuantitativos sobre las variables. En la investigación cualitativa se evita la cuantificación. Mediante métodos como la observación participante y las entrevistas no estructuradas, los investigadores cualitativos crean registros narrativos de los fenómenos estudiados. La investigación cuantitativa examina el vínculo o la relación entre las variables medidas, mientras que la investigación cualitativa lo hace en entornos estructurales y situacionales. Esta es la distinción clave entre ambas técnicas. Encontrar la naturaleza fundamental de las realidades, sus sistemas de interacciones y su estructura dinámica es el objetivo de la investigación cualitativa. Mediante el uso de una muestra y la generalización y objetivación de los resultados para sacar conclusiones sobre la población de la que se extrae cada muestra, la investigación cuantitativa pretende averiguar el grado de relación o correlación entre las variables. Busca sacar una conclusión causal que explique por qué las cosas ocurren o no ocurren de una manera determinada tras estudiar la relación o correlación.

En este proyecto, la investigación mixta será el enfoque elegido. Se utilizarán tanto metodologías cualitativas como cuantitativas para integrarla. Podremos obtener información de estas dos de manera directa e indirecta.

## 4.5 Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación se orienta hacia un método de investigación mixto, cualitativo, ya que, desde una perspectiva conceptual, teórica y descriptiva, se utilizará el método cualitativo; sin embargo, debido a que la recolección de datos estadísticos tiene como objetivo determinar la muestra de una población determinada para determinar el número de hombres y mujeres que presenta el contingente humano en la investigación, también se utilizará el método cuantitativo.

La metodología cuantitativa, como se describió anteriormente, es un conjunto de métodos utilizados para investigar las variables de interés en una población determinada. La estadística descriptiva e inferencial suele emplearse junto con los métodos de recogida de datos cuantitativos (como las encuestas). Sin embargo, algunas características son cualitativas (como la altura) además de cuantitativas (por ejemplo, el sexo). Por el contrario, los métodos de análisis cuantitativo suelen emplearse para examinar los datos recogidos con métodos cuantitativos como las entrevistas abiertas.

## 4.6 Población y muestra

### *4.6.1 Población*

De acuerdo a la información reporta por el ministerio de trabajo del Ecuador en el cantón Guaranda reporta un total de 70 trabajadores del sector de la limpieza, en este también se puede identificar que existen 30 mujeres y 40 hombres.

### *4.6.2 Muestra*

La muestra que se utilizara es de 8 mujeres del sector de la limpieza del cantón Guaranda. Se realiza un Muestreo no probabilístico por conveniencia

Se elige una muestra representativa de la población cuando no es práctico ni viable estudiar todos los componentes de la población en su totalidad. El muestreo es un método utilizado en la investigación científica para decidir qué parte de la población debe investigarse para sacar conclusiones sobre la misma. Existen varios criterios de clasificación, aunque pueden separarse a grandes rasgos en técnicas de muestreo probabilístico y no probabilístico (Meltom, 2014).

A diferencia de los procedimientos que emplean la probabilidad, el muestreo no probabilístico se basa exclusivamente en el juicio del investigador. Por lo tanto, se desconoce cuál es la probabilidad de seleccionar cada muestra. El inconveniente de este enfoque es que el investigador que elige la muestra puede influir claramente, dando lugar a una investigación sesgada que probablemente no sea fiable. El muestreo de conveniencia, el discrecional, el de cuotas y el de bola de nieve son los tipos más populares que se producen bajo este sistema, similar al método aleatorio probabilístico (Lamb, Hair, McDaniel, 2008).

### *4.6.3 Conveniencia*

En el muestreo de conveniencia, las muestras se eligen únicamente en función de su accesibilidad y facilidad de captación para el investigador. Este método se utiliza a menudo porque se considera el más sencillo, el más fácil de utilizar y el que menos tiempo requiere.

Por el contexto explicado con anterioridad se realiza un muestreo por conveniencia no probabilístico para el presente proyecto de investigación por lo cual para que la investigación tome mayor relevancia y formalidad se toma como criterio de inclusión el ámbito de estudio al cantón Guaranda, enfocándose en la zona urbana de Guaranda y más específicamente a

trabajadores del Área de limpieza qué mantengan formalidad en el aspecto laboral y varios años de experiencia. Por tanto dentro de Los criterios de inclusión se entiende que se deberán incluir a la experiencia y el aspecto de la formalidad del trabajo, al existir un limitado informe por parte de los entes de registros de datos qué laboran en el sector de limpieza ya sea formal o informal se toma cómo muestra a la institución de Guaranda de la cual se tiene información accesible en cuanto a distributivo de recurso humano, dónde se especifica réplicas de trabajo de barrenderos, el distrito de salud de Bolívar y Colegio Fiscomisional Verbo Divino, dejando cómo criterio de exclusión a instituciones que no constan cómo referentes en acceso a la información de su personal.

De acuerdo al Distributivo de personal de la institución del Gad Guaranda bajo el Art. 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública – LOTAIP existe 84 puestos bajo el nombre de barrendero contratados por personal de código del trabajo desde el 2014, de los cuales son 54 hombres y 30 mujeres tomando como criterio de inclusión para la muestra por conveniencia a 6 mujeres representativas del área de barrenderos ya que son las que están mejor dispuestas al conocimiento de temas de sociología y lucha por los derechos de trabajadores que pertenecen al gremio. Del distrito de salud de Bolívar a 1 mujer que trabaja por varios años en el sector de la limpieza del distrito y al colegio fiscomisional Verbo Divino a una mujer que viene desempeñado el papel de conserjería y limpieza y esta a punto de jubilarse.

## 4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

### *4.7.1 La Entrevista*

La entrevista es un método de recogida de datos muy eficaz en la investigación cualitativa; se describe como una conversación con un objetivo distinto al de hablar. Es un instrumento tecnológico que adopta la forma de una conversación casual. Se crea una interacción entre el investigador y el tema de estudio para recoger las respuestas verbales a las preguntas formuladas sobre el tema propuesto.

Se considera que la entrevista tiene más éxito que el cuestionario, ya que recoge una información más completa y profunda y, además, ofrece la oportunidad de aclarar las dudas a lo largo del proceso, lo que da lugar a respuestas más pertinentes.

La entrevista es especialmente útil en los estudios descriptivos y en las fases exploratorias, así como en la construcción de instrumentos de recogida de datos (la entrevista en la investigación cualitativa, independientemente del modelo utilizado, se distingue por los siguientes elementos: Su objetivo es recoger información sobre un tema concreto; la información recogida es lo más precisa posible; el objetivo es obtener los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión; el entrevistador debe mantener una actitud activa durante toda la entrevista, en la que la interpretación es continua con el objetivo de obtener una comprensión profunda del discurso del entrevistado. Dependiendo de la naturaleza del estudio, la entrevista suele complementarse con metodologías adicionales.

Para este estudio se trabaja con entrevistas semiestructuradas con 12 ítems.

## 4.8 Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se procedió de la siguiente manera:

. En primer lugar se procedió a elaborar la validación de la entrevista mediante preguntas referente a las dos variables del tema, seguido se procedió a implementar en Word cada una de las preguntas con el apartado de la presentación, sí Solicito acceso a realizar las entrevistas bajo Los criterios de inclusión del tema que fueron mujeres que trabajan en el sector de limpieza en el cantón Guaranda, realizadas las entrevistas se solicitó todos los datos y en algunos casos el Solicito permitirse grabar mediante audio las respuestas de las entrevistas.

## 4.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.

Para le procedimiento de la interpretación de los datos se realizó lo siguiente:

.El procesamiento de los datos se hizo una interpretación de los textos haciendo alusión a las respuestas obtenidas en cada una de las preguntas del cuestionario de la entrevista para lo cual una vez obtenidas los audios las hojas descritas por los entrevistados se buscó las palabras qué tenían en común cada uno de los entrevistados de acuerdo a la percepción de la equidad de género en el sector de limpieza comparando cada uno de los resultados y plasmando en la herramienta Word un análisis completo del mismo

# 5 Capítulo IV: Presentación de Resultados

## 5.1 Presentación de resultados

En Los resultados de las entrevistas semiestructuradas fueron direccionadas a 8 trabajadoras de la limpieza, que prestaron su ayuda para el presente trabajo de investigación, se logró completar el 100% de las entrevistas con sus respectivas evidencias los resultados se muestran a continuación.

**Análisis e Interpretación:**

División Sexual:

Los hombres y las mujeres suelen estar en igualdad de condiciones desde el punto de vista de la categorización sectorial que suelen utilizar las empresas para clasificar las tareas realizadas en la limpieza de oficinas. Sin embargo, si observamos con más detenimiento cómo se reparten las tareas en los lugares de trabajo que hemos analizado, podemos ver que los hombres y las mujeres no realizan las mismas tareas.

Así, por ejemplo, en muchos lugares de trabajo en los que tanto hombres como mujeres son responsables de la limpieza, se supone que, si es necesario, los hombres ayudarán o terminarán su trabajo en algunas de las tareas casi logísticas que acompañan a la limpieza, como sacar la basura, mover los contenedores y hacer pequeñas reparaciones. A estas tareas hay que añadir otras, como el uso de máquinas (pulidoras, fregadoras, hidro limpiadoras, etc.). La mayoría de las veces, los hombres trabajan en equipos de limpieza "especiales", que hacen un mantenimiento puntual o especializado.

En resumen, en lo que respecta a la limpieza tradicional de oficinas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se debe más a la duración del trabajo que al lugar que ocupan en la jerarquía salarial. Aunque tanto los hombres como las mujeres quieren trabajar más horas, las jornadas largas y la remuneración por hora se conceden con más frecuencia a los hombres. Esta forma de dividir el trabajo en función del género hace que los hombres tengan una jornada laboral más cercana a la jornada completa. Esto se agrava por el hecho de que los hombres y las mujeres realizan trabajos diferentes y tienen papeles distintos en casa y en el trabajo.

En cuanto el descriptor de desigualdad laboral se repite constantemente que se ven en desventaja de la contratación ya que los empleadores prefieren contratar a hombres por el uso de la fuerza, así como de la mano de la parte política para conseguir un puesto de trabajo.

Otra de las percepciones que se puede notar en las entrevistas Es que la mayoría de ellas sustenta de que existe una desigualdad por parte de hombres y mujeres respecto a las creencias y costumbres argumentando que existe aún el machismo en la cual a la percepción de las trabajadoras se les considera que son débiles sin embargo la mayoría de ellas hacen denotar que están empoderadas respecto a la concepción de su género Y a qué consideran que son fuertes en varios sentidos y pueden resultar más deficientes en algunos trabajos que los hombres.

La mayoría de las personas trabajaban en el sector de la limpieza y en el de los servicios de alimentación, y parece, según todos los informes, que es donde más mujeres trabajaban. La mayoría de las mujeres que trabajaban vivían en estos dos lugares. En la planta, las mujeres trabajaban tanto con personas de su mismo género como con hombres. La socialización laboral dejó aún más claro que había trabajos "femeninos" y trabajos "masculinos". Está claro que los trabajos que las mujeres hacían para construir la planta estaban directamente relacionados con los trabajos que las mujeres suelen hacer en casa. Limpiar, ser ordenadas, hablar, cuidar y alimentar.

Podríamos pensar que, por ser trabajos tradicionalmente femeninos, quedan relegados a actividades productivas masculinas. Como son actividades productivas masculinas, podríamos decir que están en un nivel inferior a esas actividades. En cierto modo, sí, pero es interesante observar que las mujeres también utilizaron estos espacios en momentos en los que la atención se centraba en otra cosa. Como he dicho en las últimas líneas, la limpieza era un área que

Lo curioso es que esta actividad comenzó cuando ya no quedaba nadie en la planta. Por la noche, un grupo de mujeres entraba en la planta para limpiar toda la suciedad que los hombres habían hecho durante el día, y a primera hora de la mañana ya estaban saliendo.

Por otro lado, la mayoría de las mujeres contratadas como secretarias o para trabajos administrativos sabían hablar más de un idioma. Gracias a esta formación y al hecho de que los trabajadores extranjeros de la planta no hablaban mucho el idioma local, les ayudaban con el papeleo o hacían de traductoras si necesitaban ayuda médica, sin importar la hora o el día.

Tampoco se aprecia este trabajo y, en muchos casos, está directamente relacionado con el cuidado del personal. Está claro que las tareas feminizadas vienen acompañadas de una mezcla de estereotipos sobre que las mujeres son más sensibles, lo que las hace buenas para actividades como ayudar, cuidar, socializar y estar con alguien.

Uno de los descriptores importantes también hace notar que de una u otra forma ellas han sufrido discriminación una palabra que constantemente repiten Ya que en alguna otra ocasión han sido Víctimas de bromas de mal gusto por parte de sus compañeros o malos tratos a cargo de sus jefes Por el simple hecho de ser mujeres.

Por último, unos de los descriptores que constantemente se repite es el empoderamiento y apoyo hacia el sector femenino ya que el 100% de las trabajadoras cuando se les consulta sobre sí contratarían a hombres o mujeres ellas responden que a mujeres dando apoyo a su género.

Trabajo:

De acuerdo a los análisis e interpretación de los resultados se puede llegar a los descriptores que se denotan más en las 8 entrevistas realizadas el primero de ellos es la percepción de las trabajadoras de limpieza sobre la responsabilidad al referirse en más de la mitad de las entrevistas que tienen que suficiente el cuidado necesario que conlleva realizar labores de limpieza hacer la mayoría de trabajadoras del Área de limpieza del municipio de Guaranda tienen como institución que llevar ciertos parámetros y normativas de seguridad industrial para lo cual las trabajadoras en cuanto al cuidado se refieren a que siempre llevan su uniforme bien puesto y cumplen las tareas con el debido cuidado para evitar enfermedades infecciosas por la limpieza de las calles así como completar al 100% el trabajo que se les encomienda.

Los datos que muestran cómo, a medida que aumenta el número de mujeres en la fuerza laboral, algunas características estructurales se mantienen o empeoran, mientras que otras aparecen. El problema se manifiesta en el hecho de que las mujeres siguen siendo las que menos dinero ganan y las que tienen los peores empleos. Lo mismo ocurre con los contratos temporales, el desempleo, incluso el de larga duración, etc. Y el hecho de que el tiempo de trabajo, y especialmente la desregulación de la jornada laboral, parece ser una de las nuevas

formas de explicar cómo están cambiando estas diferencias parece ser una de las claves. No sólo porque las mujeres siguen teniendo la mayoría de los contratos a tiempo parcial, sino porque la desregulación de la jornada laboral se está convirtiendo en la norma, como ocurre en España. Una desregulación que parece una jornada laboral diferente a la que eligieron las mujeres y las madres de los países escandinavos cuando comenzó el Estado del Bienestar. Y ahora mismo, ese es el camino que lleva a las mujeres a tener sueldos más bajos, a no tener posibilidades de conseguir un trabajo profesional (si se lo pueden permitir), y a tener peores pensiones en un futuro que cada vez parece más incierto. Al mismo tiempo, les impide trabajar y ocuparse de sus hogares y familias, lo que tienen que hacer como si fuera normal.

Este problema también se agrava porque las mujeres que trabajan están cada vez más divididas. En el cambio de trato que reciben los hombres y las mujeres en el mercado laboral, se trata de una situación nueva. Aunque esto puede compararse, en general, con las diferencias de clase social que están arraigadas en la propia estructura social, sigue siendo importante señalarlo por la importancia de los nuevos ejes diferenciadores. El primero tiene que ver con la etnia, que se está convirtiendo cada vez más en una línea divisoria entre las mujeres inmigrantes y las nacidas en el país. Las mujeres de las zonas rurales solían trasladarse a las ciudades para trabajar como criadas y sirvientas. Esto ocurre desde hace mucho tiempo. Y eso se puede resumir en diferencias de clase. Pero debido a la magnitud y la naturaleza de las nuevas migraciones, se está volviendo más importante y significativo de lo que era antes.

Al igual que la segregación ocupacional, la discriminación salarial, también llamada brecha salarial, es la forma más conocida de discriminación indirecta. Hasta la fecha, ha sido la forma de discriminación indirecta más estudiada y documentada. A pesar de ello, hay que tener cuidado por la cantidad de números que tiene. Hay muchas cosas que intervienen en la fijación de los salarios, como los incentivos, los tipos de sector, la ocupación o la antigüedad, lo que hace difícil averiguar la magnitud de la discriminación salarial y el motivo por el que se produce. así como el hecho de que muchas mujeres trabajan a tiempo parcial, lo que significa que sólo pueden contabilizar un número menor de horas como horas de trabajo. Hay problemas que hacen difícil ver que los salarios no son iguales en el conjunto de la sociedad.

Uno de los descriptores que se repite constantemente es la familia considerada que el trabajo de limpieza de las trabajadoras no es satisfactorio a 100% para ellas sin embargo lo tienen que cumplir por mantener a sus familias lo que da a notar de que el sustento familiar está a cargo de ellas y no de los hombres,

Muchos trabajadores consideraron que los clientes, supervisores o miembros del público les hablaban con desprecio, eran groseros con ellos, les trataban de forma diferente o peor que a los demás, les acosaban y les trataban mal. Algunos trabajadores se sintieron heridos, solos y tristes por ello.

Algunas personas dijeron que eran ignoradas, especialmente por las personas que trabajaban para el cliente. A menudo la gente no sabía quiénes eran o cómo se llamaban, y no les decían hola, por favor o gracias. A menudo se les trataba de forma diferente a los demás trabajadores y se les hacía sentir como "lo más bajo de lo bajo".

Las personas deben tratarse con respeto y dignidad en el trabajo. Nuestra investigación muestra que las personas que limpian no siempre reciben el mismo respeto y dignidad que otros trabajadores. Pueden recibir un mal trato de sus jefes, del cliente o del público en general.

Más que nada, los bajos salarios son la mayor preocupación de los trabajadores. La mayoría de los salarios se han mantenido con los aumentos que exige la ley.

Los trabajadores dijeron que tenían problemas para llegar a fin de mes si su salario por la limpieza era su única fuente de ingresos. Después de pagar las facturas y otros gastos necesarios, no tenían mucho dinero extra ni una red propia de seguridad. Algunos encuestados dijeron que trabajaban más de 45 horas a la semana para poder llegar a fin de mes.

Un trabajador dijo que los trabajadores de la limpieza eran "los primeros en ser culpados y los últimos en ser agradecidos". Pero muchos trabajadores contaron historias sobre supervisores que no les trataban con respeto y dignidad. Esto les dificultaba hacer su trabajo cada día. Algunos trabajadores dijeron que no sentían que pudieran cuestionar a sus jefes porque tenían miedo de perder su trabajo.

Los trabajadores se sentían avergonzados cuando sus jefes les criticaban de forma grosera, gritándoles, o delante de otros trabajadores o del público. Una trabajadora del municipio contó a su supervisora que muchas veces no le creía cuando decía que tenía que ir al hospital y que a menudo le criticaba delante de otros trabajadores.

## 5.2 Beneficiarios

### *5.2.1 Beneficiarios directos.*

Los beneficiarios directos para el presente proyecto son los entrevistados ya que cuestiona el fenómeno social y su realidad respecto a la desigualdad de género en el sector de limpieza.

### *5.2.2 Beneficiarios indirectos.*

Los beneficiarios indirectos para el presente proyecto es toda la comunidad guarandeña ya que de esta manera las instituciones de la ciudad pueden percibir esta investigación para considerar que exista normativas que respalden la labor de las mujeres en el área de limpieza.

## 5.3 Impacto de la investigación

El impacto del proyecto de investigación es global ya que la publicación del mismo permite una discusión en la temática de la división sexual y las desigualdades laborales en las mujeres trabajadoras del sector de la limpieza, por lo que este tema no está desarrollado en su totalidad Al momento de verificar los artículos científicos en línea sobre este tema lo que quiere decir que en el área académica el impacto generado sirve para las futuras investigaciones. A medida que se incorporan más mujeres al mercado de trabajo, la discriminación laboral indirecta se agrava, y es difícil de ver por cómo funciona.

## 5.4 Transferencia de resultados

El impacto del proyecto de investigación es global ya que la publicación del mismo permite una discusión en la temática de la división sexual y las desigualdades laborales en las mujeres trabajadoras del sector de la limpieza, por lo que este tema no está desarrollado en su totalidad al momento de verificar los artículos científicos en línea sobre este tema lo que quiere decir que en el área académica el impacto generado sirve para las futuras investigaciones.

# 6 Capítulo V

## 6.1 Conclusiones

- Históricamente, las mujeres no han participado en la esfera laboral y económica en la misma medida que los hombres; por el contrario, ciertos rasgos en relación con la situación laboral de ambos sexos se han reproducido y perpetuado a lo largo de la historia, dando lugar a importantes diferencias entre hombres y mujeres en la fuerza de trabajo.
- Las mujeres y los hombres no emplean su tiempo de forma similar, ni realizan las mismas tareas; la principal distinción es que la mayoría de las tareas domésticas son realizadas por las mujeres. Pero cuando las mujeres entran en el mercado laboral, no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres. Por el contrario, las mujeres y los hombres trabajan en industrias y empleos diferentes, no tienen el mismo número de puestos directivos y no reciben la misma remuneración por el mismo trabajo incluyéndose en el sector de limpieza.
- Estos contextos tienen un efecto directo en las circunstancias económicas y sociales de las mujeres, así como en su bienestar físico y mental. En consecuencia, las mujeres se encuentran en una situación de considerable desventaja, lo que da lugar a graves desigualdades e injusticias socioeconómicas. Este problema es especialmente grave, ya que las mujeres suelen cuidar de sus hijos, por lo que, si su situación familiar, laboral o económica es inestable, tienen considerables dificultades para prestarles los cuidados adecuados.
- La percepción del "trabajo" como una actividad remunerada que se realiza fuera de casa, en contraposición a las tareas de limpieza, que han sido infravaloradas y sometidas a un estatus menor, ha contribuido a mantener la división del trabajo entre hombres y mujeres. Esto ha llevado a asociar directamente el trabajo de las mujeres con actividades de escaso valor y reconocimiento social, percepción que se ha trasladado al mercado laboral y ha provocado que las mujeres ocupen puestos específicos generalmente peor pagados y de categorías inferiores a los desempeñados por los hombres.
- Las mujeres que trabajan en el sector de la limpieza tienen la carga añadida de enfrentarse a las representaciones sociales que se construyen en relación con el trabajo que realizan. Las valoraciones negativas sobre cómo realizan las tareas de limpieza, los comentarios sobre "la de limpieza", y su invisibilidad, que puede conseguirse bien

prohibiéndoles hablar o interactuar con las personas de la empresa que contrata el servicio, bien confinándolas en espacios segregados para que "no se las vea", contribuyen a crear un entorno de trabajo caracterizado por las jerarquías y la separación. En futuros trabajos, queremos profundizar en estas cuestiones, que añadirán otra capa de complicación a las investigaciones que indagan en la intrincada relación entre género y clase social.

## 6.2 Recomendaciones

- Para que las mujeres participen de la Esfera laboral y económica de manera equitativa es necesario que las relaciones en cuanto a los aspectos laborales sean normadas e incluidas bajo los estudios e investigaciones realizadas de acuerdo a la percepción real del puesto de trabajo.
- Es necesario generar espacios de debate abierto sobre la percepción laboral con relación a las injusticias socioeconómicas, para visualizar y evidenciar ante los parlamentos y asambleas la problemática general.
- En cuanto al trabajo de limpieza que ha sido infravalorado y despreciado en cuanto a ubicarlo a un estatus menor es necesario crear un organigrama de funciones qué se especifique bajo guías de las tareas específicas que deben realizar en el área de limpieza y así no caer en la sobrecarga de trabajos que disminuyan la dignidad de las trabajadoras.
- Para cambiar la valoración negativa de las tareas de limpieza es necesario crear una gran campaña y contribuya a visualizar el entorno de trabajo no como una jerarquía sino como un compañerismo entre todos los miembros de la institución.
- Es necesario capacitar sobre los derechos de forma equitativa para que no se presente esta carga añadida en cuanto al ámbito laboral de las mujeres.

# 7 Bibliografía

Abramo, L., & Valenzuela, M. E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, *29*.

Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, *25*(78), 13-41.

Andrea, D., Luisina, L., Paulina, C., & Sacha, L. (2020). *ARTICULACIÓN ENTRE TRABAJO REMUNERADO Y TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS NO REMUNERADO EN MUJERES DE TRES SECTORES SOCIO- OCUPACIONALES DE LA CIUDAD DE SANTA FE ARTICULATION BETWEEN PAID WORK AND HOUSEHOLD WORK AND UNPAID CARE IN WOMEN FROM THREE SOCIAL-OCCUPATIONAL SECTORS IN SANTA FE*. 17.

Aredo Leal, L. E. (2020). *Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos*.

Arendt, H. (1958). What Was Authority? *NOMOS: American Society for Political and Legal Philosophy*, *1*, 81.

Arslanian, B. M. (2022). *Representaciones de la idiosincrasia armenia respecto a las masculinidades y feminidades presentes en la división sexual del trabajo dentro del ámbito familiar en las telenovelas armenias*. Recuperado de: http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17883

Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia*. Editorial Universidad del Rosario.

Becker, G. S., & Murphy, K. M. (1988). The Family and the State. *The Journal of Law and Economics*, *31*(1), 1-18. Recuperado de: https://doi.org/10.1086/467147

Bodelón, E. (2014). Violencia institucional y violencia de género. *Anales de la cátedra Francisco Suárez*, *48*, 131-155.

Borrajo, L. C., & Valenciano, M. S. (2022). Participación laboral durante la crisis económica por el COVID-19 en México: Demandas de cuidado y recuperación diferencial entre hombres y mujeres. *Población y Salud en Mesoamérica*, *20*(1 (julio-diciembre)), 3.

Brunet Icart, I., Santamaría Velasco, C. A., Brunet Icart, I., & Santamaría Velasco, C. A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, *4*(1), 61-86.

Cairniel, V. de los Á. (2022). Pandemia y políticas de cuidado. *Escenarios*, *no. 34*. Recuperado de: http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/139280

Castillo, J. G., & Salas, C. (2018). Estabilidad Laboral y Desigualdad del Ingreso: Una Perspectiva de Géneroctiva de Género. *Cuestiones Económicas*, *28*(3), José-Gabriel.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*, *27*, 47-63.

Ellis, J., & Willinsky, J. (1999). *Niñas, mujeres y superdotación: Un desafío a la discriminación educativa de las mujeres* (Vol. 14). Narcea Ediciones.

Etchezahar, E. D., & Ungaretti, J. (2021). *Análisis psicosocial de los estereotipos y el prejuicio de género*.

Expósito, F., & Moya, M. (2011). Violencia de género. *Mente y cerebro*, *48*(1), 20-25.

Fabián Humberto Herrera Morales. (2022). *Relación género mercado laboral: Tensiones y desafíos contemporáneos | RELET - Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/459

Fanelli, A. M. G. de. (1991). Empleo femenino en la Argentina: De la modernización de los ’60 a la crisis de los ’80. *Desarrollo Económico*, *31*(123), 395-414. Recuperado de: https://doi.org/10.2307/3466912

Fernández Iglesias, A. (2021). *La brecha salarial por razón de sexo: El efecto del Real Decreto 902/2020 en los sectores de trabajo feminizado y masculinizado*. Recuperado de: http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/196132

Galiño, M. D. F., & Arochena, F. L. (2022). Prejuicios de género en las relaciones laborales. *Revista Derecho social y empresa*, *16*, 1.

Garay Salamanca, L. J., & Espitia Zamora, J. E. (2022). *Economía política de la división sexual del trabajo en el capitalismo*. Recuperado de: https://bibliotecaplanetapaz.org/handle/bpp/95

García Holgado, A., Camacho Díaz, A., & García Peñalvo, F. J. (2019). *La brecha de género en el sector STEM en América Latina: Una propuesta europea*.

García-Villanueva, J., Hernández Ramírez, C. I., & Ávila Rodríguez, D. (2021). Prejuicios de género hacia estudiantado universitario homosexual de una universidad pública en Ciudad de México. *Praxis educativa*, *25*(2), 116-143.

Gómez, M. C., & Borrastero, C. (2018). Innovación tecnológica y desigualdad productiva y laboral en las empresas manufactureras argentinas. *Desarrollo y sociedad*, *81*, 211-254.

Henríquez Viñas, M. L. (2008). Jerarquía de los tratados de derechos humanos: Análisis jurisprudencial desde el método de casos. *Estudios constitucionales*, *6*(2), 73-119.

Heredia, E. B., & López, A. R. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, *57*(2), 147-160.

Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, *14*(45), 465-495.

Lebeer, G., & Martinez, E. (2012). Trabajadoras del sector de la limpieza: Precariedad en el empleo, desigualdades temporales y división sexual del trabajo (J. A. R. Sanz, Trad.). *Laboreal*, *8*(1), Article 1. https://doi.org/10.4000/laboreal.7018

Matud, P., Carballeira, M., López, M., Marrero, R., & Ibáñez, I. (2002). Apoyo social y salud: Un análisis de género. *Salud mental*, *25*(2), 32-37.

Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI. *Palermo Business Review*, *18*, 137-144.

Medialdea García, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: El derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. *Atlánticas*, *1*, 90-107.

Merienne, F., & Merienne, F. (2021). Factores determinantes en la división sexual del trabajo en la industria textil costarricense (1960-1980). *Diálogos Revista Electrónica de Historia*, *22*(1), 1-36. https://doi.org/10.15517/dre.v22i1.42922

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: Una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, *1*(32), 11-31.

Montoya, A. M., Parrado, E., Solis, A., & Undurraga, R. (2020). *De mal gusto: Discriminación de género en el mercado de créditos de consumo*. IDB Working Paper Series.

Olivié, I., Ponce, J., & Onofa, M. (2009). *Remesas, pobreza y desigualdad: El caso de Ecuador*. Real Instituto Elcano Madrid.

O.N.U. (2015). La igualdad de género. *ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*.

Ordóñez Yraolagoitia, L. (2015). *Discriminación laboral por razón de género*.

Pautassi, L. (2000). Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: Ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina. *Las fisuras del patriarcado. Reflexiones sobre feminismo y derecho*.

Pérez, C., & del Pilar, M. (2004). Mujeres con discapacidad y su derecho a la sexualidad. *Política y cultura*, *22*, 147-160.

Pérez, I., Cutuli, R., & Garazi, D. (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX* (Argentina). EUDEM. Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/3664/

Prieto, C., & de Guzmñn, S. P. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, *141*(1), 113-132.

Rodas, T. U., & Ruiz, V. M. (2021). GÉNERO, MERCADO LABORAL Y DESIGUALDADES: GUAYAQUIL 2010-2019: Códigos JEL: J15, J16, J31, J64, J71. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, *3*(3), 18-48. Recuperado de: https://doi.org/10.53591/fce.v3i3.1615

Salce Díaz, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El trimestre económico*, *88*(349), 39-75.

Silva, C., & Loreto, M. (2004). Empoderamiento: Proceso, nivel y contexto. *Psykhe (Santiago)*, *13*(2), 29-39.

Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, *6*(0), 81.

Torres, L. E. (2018). Informalidad y precariedad laboral entre las empleadas del servicio doméstico en Santiago del Estero. *Journal de Ciencias Sociales*. Recuperado de: https://doi.org/10.18682/jcs.v0i10.725

Valenzuela, M. E. (2003). Desigualdad de género y pobreza en América Latina. *Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo: Argentina y Paraguay: Proyecto: Género, Pobreza y Empleo en América Latina*, 15-66.

Vargas, P. J. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, *6*.

Varsi-Rospigliosi, E. (2014). *Tratado de Derecho de las Personas*. Gaceta Jurídica, Universidad de Lima.

Vásconez Rodríguez, A. (2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: Análisis de panel para cinco países de América Latina. *Revista Cepal*.

Velázquez Narváez, Y., & Díaz Cabrera, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, *17*(42), 423-440.

Videla, K. D. (2022). *El valor de las actividades de reproducción social desde una perspectiva de género: El sector de limpieza como un sector subalternizado* [Bachelor, Universidad Nacional de Mar del Plata]. http://nulan.mdp.edu.ar/3677/

# 8 Anexos

### *8.1.1* Anexo 1. Entrevistas

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

ENTREVISTA NO. 1

| |
|---|
| Objetivo: La presente entrevista tiene como finalidad realizar un diagnóstico, desde el punto de vista de las trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda. El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas ni a la Institución que participa. |
| Empresa: GAD del Cantón Guaranda |
| Entrevistado: Agiela Vasconez |
| Cargo : |

Dirigido a: trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora y/o cámara de fotos.

Edición: Datos y tabulación para la tesis de investigación.

Fecha de entrevista: _

Preguntas

DIVISIÓN SEXUAL

1. ¿Por qué usted considera que realiza labores de limpieza en su puesto de trabajo, quien le dice que debe hacer las mismas?

Considero que es mi responsabilidad tiene la calidad de limpieza que demuestra el trabajo y responsabilidad.

2. ¿Considera usted que su sexo influye en la realización de estas tareas? ¿Por qué?

El mismo trabajo que realiza el hombre perfectamente se lo puede hacer las mujeres eso no influye en nada.

3. ¿Cómo define usted sus ventajas o desventajas de pertenecer al género Femenino?

Hay grandes desventajas sobre todo con el trabajo pesado, pero entre dos siempre así lo hacemos.

4. ¿Considera usted que su sexo influye en su conducta o forma de proceder en relación a los trabajos de limpieza dentro y fuera de su puesto de trabajo?

Si trabajamos igual que los hombres y más que ellos y el que nosotros si somos responsables.

5. ¿Cómo el sexo define actividades diarias de su vida? Su desempeño como mujer.

Cómo mujeres desempeñamos más responsabilidad porque eso no sirve para nuestros hogares el pan de cada día.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de las conductas esperadas por la sociedad en relación a pertenecer al género femenino?

Qué demostramos que nosotros si trabajamos y a qué no esperamos del mensual de ellos para no estar maltratadas ni esperar el sueldo.

7. ¿Cuál es el resultado de las creencias o expectativas sociales en relación a lo que debe hacer o no cada sexo?

Qué Ahora somos iguales y trabajamos más que ellos y a que no existe diferencia en uno ni otro.

8. ¿Qué implicaciones tiene para usted o como le afectan esas creencias? (perspectiva de género)

Creencias falsas antes no éramos valoradas, Pero ahora con la actualidad ya somos a ser valoradas.

9. ¿Qué cosas sugiere que se tomen en consideración a base de su experiencia como mujer trabajadora asalariada e independiente?

Enseñar a los jóvenes la que sepan trabajar y ser independientes de los maridos.

DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

10. ¿Considera que el trabajo de limpieza es bien remunerado? Cuál es su punto de vista en la remuneración de hombres y mujeres.

Amanerado por igual los de la limpieza, los choferes y oficinas tienen mejor remuneración.

11. ¿Cómo describiría el trabajo al cual se dedica?

Tengo un buen trabajo y que estoy bien en él y puedo mantener a mis hijos.

12. ¿Respecto al Mercado laboral qué tanto se le dificulto encontrar empleo en este sector? Cuéntenos su experiencia.

Es un poco difícil.

13. ¿Cuáles son las malas experiencias en su trabajo o cualquier ámbito que le han hecho reflexionar sobre la posición de la mujer respecto a los hombres en el campo laboral?

Cuando recién empezamos nos discrimina un poco.

14. ¿Qué opinan otros miembros de su comunidad en especial los hombres, de las tareas de limpieza que usted realiza?

Existe envidia de los que tienen un trabajo.

15. ¿Qué valor económico le daría a ese trabajo que realiza? Es decir, si usted fuera a pagar por esas tareas, ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar por una trabajadora de limpieza del sexo femenino? ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar, si fuera hombre? Es decir, a quien preferiría contratar para labores de limpieza Hombres o Mujeres.

Un valor alto ya que los dos sexos mujer y hombre es lo mismo.

Fecha: Guaranda 25/ 08/ 2022 Hora: 10 am Lugar: GAD

Le agradecemos por haber compartido sus experiencias y por su tiempo

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

ENTREVISTA NO. 2

Objetivo: La presente entrevista tiene como finalidad realizar un diagnóstico, desde el punto de vista de las trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda. El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas ni a la Institución que participa.

Empresa: GAD del Cantón Guaranda

Entrevistado: Rosa Guaquipana

Cargo :

Dirigido a: trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora y/o cámara de fotos.

Edición: Datos y tabulación para la tesis de investigación.

Fecha de entrevista: _

Preguntas

DIVISIÓN SEXUAL

1. ¿Por qué usted considera que realiza labores de limpieza en su puesto de trabajo, quien le dice que debe hacer las mismas?

Porque es mi función y mi horario de trabajo.

2. ¿Considera usted que su sexo influye en la realización de estas tareas? ¿Por qué?

Sí porque trabajo como empleada doméstica.

3. ¿Cómo define usted sus ventajas o desventajas de pertenecer al género Femenino?

Me siento afortunado de pertenecer al género femenino.

4. ¿Considera usted que su sexo influye en su conducta o forma de proceder en relación a los trabajos de limpieza dentro y fuera de su puesto de trabajo?

Influye la conducta dentro y fuera del puesto de trabajo.

5. ¿Cómo el sexo define actividades diarias de su vida? Su desempeño como mujer.

Las mujeres somos más responsables con el trabajo y las tareas que nos encomienda.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de las conductas esperadas por la sociedad en relación a pertenecer al género femenino?

La gente espera qué las mujeres solo se dediquen a amas de casas o empleadas domésticas.

7. ¿Cuál es el resultado de las creencias o expectativas sociales en relación a lo que debe hacer o no cada sexo?

Hay trabajos que empiezan equivocadamente que lo deben hacer los hombres cuando en la actualidad existen mujeres que hacen mejor el trabajo cómo soldados mecánicos y pilotos.

8. ¿Qué implicaciones tiene para usted o como le afectan esas creencias? (perspectiva de género)

Subestimar la capacidad que se tiene para hacer muchas cosas.

9. ¿Qué cosas sugiere que se tomen en consideración a base de su experiencia como mujer trabajadora asalariada e independiente?

Se debería tomar en cuenta que seamos más valoradas y respetadas.

DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

10. ¿Considera que el trabajo de limpieza es bien remunerado? Cuál es su punto de vista en la remuneración de hombres y mujeres.

El trabajo no es bien remunerado porque es un trabajo Qué es bien duro y sacrificado y además la gente que realiza está labor está expuesta a enfermarse.

11. ¿Cómo describiría el trabajo al cual se dedica?

El trabajo al que me dedico lo describiría como un trabajo digno.

12. ¿Respecto al Mercado laboral qué tanto se le dificulto encontrar empleo en este sector? Cuéntenos su experiencia.

La autoridad es muy difícil conseguir un trabajo especialmente para las personas como yo que somos de empleadas domésticas lo que refleja la dificultad de la situación económica.

13. ¿Cuáles son las malas experiencias en su trabajo o cualquier ámbito que le han hecho reflexionar sobre la posición de la mujer respecto a los hombres en el campo laboral?

Nunca deja de faltar la discriminación en el puesto donde me encuentro y en mi casa.

14. ¿Qué opinan otros miembros de su comunidad en especial los hombres, de las tareas de limpieza que usted realiza?

La gente de mi comunidad piensa lamentablemente es una labor solo de mujeres.

15. ¿Qué valor económico le daría a ese trabajo que realiza? Es decir, si usted fuera a pagar por esas tareas, ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar por una trabajadora de limpieza del

sexo femenino? ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar, si fuera hombre? Es decir, a quien preferiría contratar para labores de limpieza Hombres o Mujeres.

Las mujeres son más responsables y yo preferiría contratar una mujer y no pagaría menos de un salario mínimo vital.

Fecha: Guaranda 25/ 08/ 2022 Hora: 12 Pm Lugar: GAD

Le agradecemos por haber compartido sus experiencias y por su tiempo

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

ENTREVISTA NO. 3

| |
|---|
| Objetivo: La presente entrevista tiene como finalidad realizar un diagnóstico, desde el punto de vista de las trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda. El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas ni a la Institución que participa. |
| Empresa: GAD del Cantón Guaranda |
| Entrevistado: Chela Cunalata |
| Cargo : |

Dirigido a: trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora y/o cámara de fotos.

Edición: Datos y tabulación para la tesis de investigación.

Fecha de entrevista: _

Preguntas

DIVISIÓN SEXUAL

1. ¿Por qué usted considera que realiza labores de limpieza en su puesto de trabajo, quien le dice que debe hacer las mismas?

Es la asignación de mi puesto de trabajo ya que esté ocupo y obedezco a mis superiores.

2. ¿Considera usted que su sexo influye en la realización de estas tareas? ¿Por qué?

Sí fluye en el trabajo por ser mujer Nosotros somos más responsables que los hombres.

3. ¿Cómo define usted sus ventajas o desventajas de pertenecer al género Femenino?

El género es un obstáculo a la hora de realizar un trabajo al igual que los hombres.

4. ¿Considera usted que su sexo influye en su conducta o forma de proceder en relación a los trabajos de limpieza dentro y fuera de su puesto de trabajo?

Para mí no hay ventajas o desventajas de pertenecer a un sexo a la hora de realizar un trabajo.

5. ¿Cómo el sexo define actividades diarias de su vida? Su desempeño como mujer.

El sexo femenino considero qué es mucho más fuerte que los hombres en algunos aspectos.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de las conductas esperadas por la sociedad en relación a pertenecer al género femenino?

La sociedad piensa que las mujeres debemos ser sumisas, pero se equivocan porque las mujeres podemos desempeñar nos en cualquier campo laboral.

7. ¿Cuál es el resultado de las creencias o expectativas sociales en relación a lo que debe hacer o no cada sexo?

El sexo opuesto dice que las mujeres somos débiles y que los hombres son más fuertes.

8. ¿Qué implicaciones tiene para usted o como le afectan esas creencias? (perspectiva de género)

En particular a mí no me afecta las creencias Y a qué soy única y me puedo desempeñar en cualquier trabajo.

9. ¿Qué cosas sugiere que se tomen en consideración a base de su experiencia como mujer trabajadora asalariada e independiente?

Yo en particular sugiero que la igualdad de derechos se debe representar ante todo el respeto.

DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

10. ¿Considera que el trabajo de limpieza es bien remunerado? Cuál es su punto de vista en la remuneración de hombres y mujeres.

El trabajo de la limpieza en la actualidad está en el salario mínimo, pero es muy sacrificado.

11. ¿Cómo describiría el trabajo al cual se dedica?

Este puesto es difícil conseguir trabajo.

12. ¿Respecto al Mercado laboral qué tanto se le dificulto encontrar empleo en este sector? Cuéntenos su experiencia.

Es bastante complicado y la demanda que existe es muy poca en relación a otros trabajos.

13. ¿Cuáles son las malas experiencias en su trabajo o cualquier ámbito que le han hecho reflexionar sobre la posición de la mujer respecto a los hombres en el campo laboral?

Siempre existe el machismo de los hombres que creen que las mujeres no podemos al realizar estos trabajos, pero se equivocan porque somos más fuertes y dedicadas.

14. ¿Qué opinan otros miembros de su comunidad en especial los hombres, de las tareas de limpieza que usted realiza?

Helios creencia por ser mujeres no podemos realizar algunas tareas que requieran fuerza.

15. ¿Qué valor económico le daría a ese trabajo que realiza? Es decir, si usted fuera a pagar por esas tareas, ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar por una trabajadora de limpieza del

sexo femenino? ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar, si fuera hombre? Es decir, a quien preferiría contratar para labores de limpieza Hombres o Mujeres.

Lo que represente el gasto de una canasta básica familiar tanto para hombres o mujeres ya que el trabajo es sacrificado y con riesgo.

Fecha: Guaranda 25/ 08/ 2022 Hora: 15 Pm Lugar: GAD

Le agradecemos por haber compartido sus experiencias y por su tiempo

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

ENTREVISTA NO. 4

| |
|---|
| Objetivo: La presente entrevista tiene como finalidad realizar un diagnóstico, desde el punto de vista de las trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda. El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas ni a la Institución que participa. |
| Empresa: GAD del Cantón Guaranda |
| Entrevistado: María Agualongo |
| Cargo : |

Dirigido a: trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora y/o cámara de fotos.

Edición: Datos y tabulación para la tesis de investigación.

Fecha de entrevista: _

Preguntas

DIVISIÓN SEXUAL

1. ¿Por qué usted considera que realiza labores de limpieza en su puesto de trabajo, quien le dice que debe hacer las mismas?

Porque es mi trabajo y me ordenan mis jefes, Aunque realice todas mis actividades en el puesto de trabajo.

2. ¿Considera usted que su sexo influye en la realización de estas tareas? ¿Por qué?

Muchas veces, pero también tengo acciones piensan que por ser mujeres somos débiles y no podemos hacer algunas cosas que requieren fuerza.

3. ¿Cómo define usted sus ventajas o desventajas de pertenecer al género Femenino?

Mayormente ahí ventajas porque hay mucho respeto, pero las desventajas es que creen qué hay discriminación por el hecho de ser mujer.

4. ¿Considera usted que su sexo influye en su conducta o forma de proceder en relación a los trabajos de limpieza dentro y fuera de su puesto de trabajo?

Influye que quizás en algunos trabajos nos han cerrado las puertas por el hecho de ser mujer por eso no estamos en las condiciones para realizar el mismo trabajo.

5. ¿Cómo el sexo define actividades diarias de su vida? Su desempeño como mujer.

Muchas veces lo que seamos sublimes y nos dejemos dominar en todos los aspectos.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de las conductas esperadas por la sociedad en relación a pertenecer al género femenino?

Las creencias o expectativas han venido cambiando a lo largo del tiempo, pero todavía si hay discriminación un poco en lo que es la relación de los hombres y las mujeres porque creen que los hombres están sobre las mujeres.

7. ¿Cuál es el resultado de las creencias o expectativas sociales en relación a lo que debe hacer o no cada sexo?

Efecto en el hecho de que como trabajadora muchas veces somos dominadas o tenemos acatar las órdenes sin decir nada.

8. ¿Qué implicaciones tiene para usted o como le afectan esas creencias? (perspectiva de género)

Porque no somos reconocidas todas las fuerzas que realizamos durante el trabajo que nos encomienda.

9. ¿Qué cosas sugiere que se tomen en consideración a base de su experiencia como mujer trabajadora asalariada e independiente?

En el trabajo de limpieza muchas veces no es bien remunerado porque es la parte más difícil y complicada y requiere mucho trabajo que otros no están dispuesto a realizarlos.

DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

10. ¿Considera que el trabajo de limpieza es bien remunerado? Cuál es su punto de vista en la remuneración de hombres y mujeres.

En el trabajo de limpieza es dice yo porque necesito el dinero para que pueda seguir subsistiendo.

11. ¿Cómo describiría el trabajo al cual se dedica?

Ha sido complicado ya que no siempre nos quieren dar empleo o no nos pueden dar buenas referencias

12. ¿Respecto al Mercado laboral qué tanto se le dificulto encontrar empleo en este sector? Cuéntenos su experiencia.

En El dominio qué se creen que son más que nosotros por el hecho de trabajar en limpieza.

13. ¿Cuáles son las malas experiencias en su trabajo o cualquier ámbito que le han hecho reflexionar sobre la posición de la mujer respecto a los hombres en el campo laboral?

Crecimos con la idea de que estamos datos por lo tanto hombres como mujeres.

14. ¿Qué opinan otros miembros de su comunidad en especial los hombres, de las tareas de limpieza que usted realiza?

Existe mucho egoísmo en la comunidad

15. ¿Qué valor económico le daría a ese trabajo que realiza? Es decir, si usted fuera a pagar por esas tareas, ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar por una trabajadora de limpieza del sexo femenino? ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar, si fuera hombre? Es decir, a quien preferiría contratar para labores de limpieza Hombres o Mujeres.

Pues pienso que tanto hombres como mujeres deben ser el mismo sueldo.

Fecha: Guaranda 25/ 08/ 2022  Hora: 8 Pm Lugar: GAD

Le agradecemos por haber compartido sus experiencias y por su tiempo.

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

ENTREVISTA NO. 5

Objetivo: La presente entrevista tiene como finalidad realizar un diagnóstico, desde el punto de vista de las trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda. El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas ni a la Institución que participa.

Empresa: GAD del Cantón Guaranda

Entrevistado: Marcia Taco

Cargo :

Dirigido a: trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora y/o cámara de fotos.

Edición: Datos y tabulación para la tesis de investigación.

Fecha de entrevista: _

Preguntas

DIVISIÓN SEXUAL

1. ¿Por qué usted considera que realiza labores de limpieza en su puesto de trabajo, quien le dice que debe hacer las mismas?

Porque es mi responsabilidad en el trabajo.

2. ¿Considera usted que su sexo influye en la realización de estas tareas? ¿Por qué?

Sí porque pienso que somos débiles en ocasiones.

3. ¿Cómo define usted sus ventajas o desventajas de pertenecer al género Femenino?

Las desventajas piensan que por ser del sexo femenino somos débiles y las ventajas que somos más responsables.

4. ¿Considera usted que su sexo influye en su conducta o forma de proceder en relación a los trabajos de limpieza dentro y fuera de su puesto de trabajo?

Sí porque realizamos las actividades y somos más responsables que los hombres.

5. ¿Cómo el sexo define actividades diarias de su vida? Su desempeño como mujer.

Por ser mujer no quiere decir que somos débiles a todo lo contrario somos más fuertes.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de las conductas esperadas por la sociedad en relación a pertenecer al género femenino?

Las conductas esperadas de es que son muy confiados.

7. ¿Cuál es el resultado de las creencias o expectativas sociales en relación a lo que debe hacer o no cada sexo?

Piensas todavía que los hombres son más fuertes y nos discriminan por ser mujer.

8. ¿Qué implicaciones tiene para usted o como le afectan esas creencias? (perspectiva de género)

El machismo Todavía existe en pocas por las creencias que están bien fundadas.

9. ¿Qué cosas sugiere que se tomen en consideración a base de su experiencia como mujer trabajadora asalariada e independiente?

Que aprendan a valorarnos como mujeres y que merecemos respeto.

DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

10. ¿Considera que el trabajo de limpieza es bien remunerado? Cuál es su punto de vista en la remuneración de hombres y mujeres.

No es que ayer acciones que los hombres solo por ser hombres les pagan más.

11. ¿Cómo describiría el trabajo al cual se dedica?

Por qué es necesario para mí subsistencia y necesito el dinero para dar de comer a mis hijos.

12. ¿Respecto al Mercado laboral qué tanto se le dificulto encontrar empleo en este sector? Cuéntenos su experiencia.

Sí se me dificultó porque hoy se maneja el compadrazgo.

13. ¿Cuáles son las malas experiencias en su trabajo o cualquier ámbito que le han hecho reflexionar sobre la posición de la mujer respecto a los hombres en el campo laboral?

Hay groserías con los compañeros porque piensan que no podemos realizar nuestro trabajo.

14. ¿Qué opinan otros miembros de su comunidad en especial los hombres, de las tareas de limpieza que usted realiza?

Existe mucho egoísmo en la comunidad especialmente por parte de los hombres.

15. ¿Qué valor económico le daría a ese trabajo que realiza? Es decir, si usted fuera a pagar por esas tareas, ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar por una trabajadora de limpieza del sexo femenino? ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar, si fuera hombre? Es decir, a quien preferiría contratar para labores de limpieza Hombres o Mujeres.

Yo las mujeres contrataría porque somos responsables y están dispuestas a pagar su salario básico y todos los beneficios de ley.

Fecha: Guaranda 24/ 08/ 2022 Hora: 6 Pm Lugar: GAD

Le agradecemos por haber compartido sus experiencias y por su tiempo.

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

ENTREVISTA NO. 6

Objetivo: La presente entrevista tiene como finalidad realizar un diagnóstico, desde el punto de vista de las trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda. El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas ni a la Institución que participa.

Empresa: GAD del Cantón Guaranda

Entrevistado: María Clemencia Jugacho

Cargo :

Dirigido a: trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora y/o cámara de fotos.

Edición: Datos y tabulación para la tesis de investigación.

Fecha de entrevista: _

Preguntas

DIVISIÓN SEXUAL

1. ¿Por qué usted considera que realiza labores de limpieza en su puesto de trabajo, quien le dice que debe hacer las mismas?

Porque yo trabajo yo necesito agradecer a mis jefes.

2. ¿Considera usted que su sexo influye en la realización de estas tareas? ¿Por qué?

A veces sí, pero prefieren que nosotros debemos de Estas actividades porque somos más responsables.

3. ¿Cómo define usted sus ventajas o desventajas de pertenecer al género Femenino?

Somos responsables esto es una ventaja y una desventaja es que abusan de eso

4. ¿Considera usted que su sexo influye en su conducta o forma de proceder en relación a los trabajos de limpieza dentro y fuera de su puesto de trabajo?

Si realmente porque ser mujer estamos muy pendientes de las cosas que debemos realizar y de la mejor manera.

5. ¿Cómo el sexo define actividades diarias de su vida? Su desempeño como mujer.

El hecho de ser mujer no quiere decir que somos débiles todo lo contrario somos más fuertes y decididas.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de las conductas esperadas por la sociedad en relación a pertenecer al género femenino?

Lamentablemente que somos sumisas.

7. ¿Cuál es el resultado de las creencias o expectativas sociales en relación a lo que debe hacer o no cada sexo?

De qué no se debe realizar trabajos erróneamente lo hacen los hombres.

8. ¿Qué implicaciones tiene para usted o como le afectan esas creencias? (perspectiva de género)

Hay discriminación algo que aún no se pierde.

9. ¿Qué cosas sugiere que se tomen en consideración a base de su experiencia como mujer trabajadora asalariada e independiente?

Que somos valoradas y respetadas.

DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

10. ¿Considera que el trabajo de limpieza es bien remunerado? Cuál es su punto de vista en la remuneración de hombres y mujeres.

No es muy bien remunerado pues el trabajo de limpieza es muy duro y sacrificado

11. ¿Cómo describiría el trabajo al cual se dedica?

Es muy necesario para mantener a la familia.

12. ¿Respecto al Mercado laboral qué tanto se le dificulto encontrar empleo en este sector? Cuéntenos su experiencia.

Hoy todo se mueve políticamente y es muy difícil conseguir trabajo.

13. ¿Cuáles son las malas experiencias en su trabajo o cualquier ámbito que le han hecho reflexionar sobre la posición de la mujer respecto a los hombres en el campo laboral?

A veces se recibe groserías día y abusos por parte de los jefes.

14. ¿Qué opinan otros miembros de su comunidad en especial los hombres, de las tareas de limpieza que usted realiza?

Pocos reconocen lo duro Qué es este trabajo.

15. ¿Qué valor económico le daría a ese trabajo que realiza? Es decir, si usted fuera a pagar por esas tareas, ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar por una trabajadora de limpieza del sexo femenino? ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar, si fuera hombre? Es decir, a quien preferiría contratar para labores de limpieza Hombres o Mujeres.

Hombres y mujeres deben ganar por igual y tener el mismo trato y consideración Yo pagaría un salario básico y contrataría a una mujer.

Fecha: Guaranda 24/ 08/ 2022 Hora: 5 Pm Lugar: GAD

Le agradecemos por haber compartido sus experiencias y por su tiempo.

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

ENTREVISTA NO. 7

Objetivo: La presente entrevista tiene como finalidad realizar un diagnóstico, desde el punto de vista de las trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda. El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas ni a la Institución que participa.

Empresa: GAD del Cantón Guaranda

Entrevistado: Estela Manobanda

Cargo :

Dirigido a: trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora y/o cámara de fotos.

Edición: Datos y tabulación para la tesis de investigación.

Fecha de entrevista: _

Preguntas

DIVISIÓN SEXUAL

1. ¿Por qué usted considera que realiza labores de limpieza en su puesto de trabajo, quien le dice que debe hacer las mismas?

Creo que las labores de limpieza se deben obedecer lo que digan los superiores.

2. ¿Considera usted que su sexo influye en la realización de estas tareas? ¿Por qué?

Claro que sí influye porque a veces piensan que las mujeres somos más responsables.

3. ¿Cómo define usted sus ventajas o desventajas de pertenecer al género Femenino?

La ventaja es que somos más cuidadosos Al momento de realizar alguna tarea.

4. ¿Considera usted que su sexo influye en su conducta o forma de proceder en relación a los trabajos de limpieza dentro y fuera de su puesto de trabajo?

Sí influye porque las cosas lo hacemos mucho mejor que los hombres.

5. ¿Cómo el sexo define actividades diarias de su vida? Su desempeño como mujer.

Se define en la vida diaria necesitas forzarme más para sobresalir.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de las conductas esperadas por la sociedad en relación a pertenecer al género femenino?

Por parte de la gente se espera que seamos más trabajadoras.

7. ¿Cuál es el resultado de las creencias o expectativas sociales en relación a lo que debe hacer o no cada sexo?

Las creencias de la gente es que todavía existe el machismo.

8. ¿Qué implicaciones tiene para usted o como le afectan esas creencias? (perspectiva de género)

Las creencias me afectan porque a la hora de conseguir trabajo más quieren considerar a veces a las mujeres.

9. ¿Qué cosas sugiere que se tomen en consideración a base de su experiencia como mujer trabajadora asalariada e independiente?

Yo sugiero que exista un correcto respeto hacia la mujer.

DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

10. ¿Considera que el trabajo de limpieza es bien remunerado? Cuál es su punto de vista en la remuneración de hombres y mujeres.

Este trabajo no es muy bien remunerado Y a qué requiere bastante trabajo.

11. ¿Cómo describiría el trabajo al cual se dedica?

El trabajo alcohol me dedico es bastante pesado, pero lo hago por mi familia.

12. ¿Respecto al Mercado laboral qué tanto se le dificulto encontrar empleo en este sector? Cuéntenos su experiencia.

Ahora sí dificulta bastante encontrar trabajo porque todo lo consiguen por la política.

13. ¿Cuáles son las malas experiencias en su trabajo o cualquier ámbito que le han hecho reflexionar sobre la posición de la mujer respecto a los hombres en el campo laboral?

A veces existen compañeros y jefes que son un poco irrespetuosos hacia las compañeras y mi persona.

14. ¿Qué opinan otros miembros de su comunidad en especial los hombres, de las tareas de limpieza que usted realiza?

Los otros hombres compañeros de trabajo piensan que nosotros debemos realizar todo lo que ellos digan.

15. ¿Qué valor económico le daría a ese trabajo que realiza? Es decir, si usted fuera a pagar por esas tareas, ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar por una trabajadora de limpieza del sexo femenino? ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar, si fuera hombre? Es decir, a quien preferiría contratar para labores de limpieza Hombres o Mujeres.

Yo contrataría a una mujer y a qué Considero que debo dar mayor valor a mis compañeras y le pagaría lo mismo que gana una persona de oficina

Fecha: Guaranda 24/ 08/ 2022 Hora: 2 Pm Lugar: DISTRITO SALUD BOLÍVAR

Le agradecemos por haber compartido sus experiencias y por su tiempo.

DIVISIÓN SEXUAL Y DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA EN EL CANTÓN GUARANDA EN EL AÑO 2021

ENTREVISTA NO. 8

| |
|---|
| Objetivo: La presente entrevista tiene como finalidad realizar un diagnóstico, desde el punto de vista de las trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda. El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas ni a la Institución que participa. |
| Empresa: GAD del Cantón Guaranda |
| Entrevistado: Laura llumiguano |
| Cargo : |

Dirigido a: trabajadoras de limpieza en el cantón Guaranda

Tiempo aproximado de la entrevista: 15 a 20 minutos

Recursos: la guía de entrevista, audio o video grabadora y/o cámara de fotos.

Edición: Datos y tabulación para la tesis de investigación.

Fecha de entrevista: _

Preguntas

DIVISIÓN SEXUAL

1. ¿Por qué usted considera que realiza labores de limpieza en su puesto de trabajo, quien le dice que debe hacer las mismas?

En mi trabajo y debo cumplir con mis funciones que se me encomiendan día a día.

2. ¿Considera usted que su sexo influye en la realización de estas tareas? ¿Por qué?

Muchas veces influye porque algunas cosas requieren fuerza.

3. ¿Cómo define usted sus ventajas o desventajas de pertenecer al género Femenino?

Las ventajas es que algunos compañeros y le tienen cuidado y las desventajas es que todavía hay machismo por parte de algunos compañeros.

4. ¿Considera usted que su sexo influye en su conducta o forma de proceder en relación a los trabajos de limpieza dentro y fuera de su puesto de trabajo?

Pienso que tal vez influye y en qué piensan que las mujeres deben dedicarse a la limpieza de la casa.

5. ¿Cómo el sexo define actividades diarias de su vida? Su desempeño como mujer.

Tres actividades diarias en los trabajos que desempeñamos lo ven malo a trabajar en el sector de la limpieza.

6. ¿Cuáles son algunos ejemplos de las conductas esperadas por la sociedad en relación a pertenecer al género femenino?

Muchas veces la conducta esperada por la sociedad es de que no merecemos el respeto de todos.

7. ¿Cuál es el resultado de las creencias o expectativas sociales en relación a lo que debe hacer o no cada sexo?

La creencia de las personas es que todavía piensan que la mujer no debe trabajar.

8. ¿Qué implicaciones tiene para usted o como le afectan esas creencias? (perspectiva de género)

Estás creencias nos afecta dormir al momento de salir a buscar trabajo y que algunas personas de mi familia no desean que trabaje.

9. ¿Qué cosas sugiere que se tomen en consideración a base de su experiencia como mujer trabajadora asalariada e independiente?

Se debe tomar en cuenta tener el mismo trato a hombres como mujeres.

DESIGUALDADES LABORALES EN MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA

10. ¿Considera que el trabajo de limpieza es bien remunerado? Cuál es su punto de vista en la remuneración de hombres y mujeres.

Creo que no es bien remunerado Y a qué algunas personas que no hacen esfuerzo ganan muchísimo más que nosotros.

11. ¿Cómo describiría el trabajo al cual se dedica?

Y ahora describo como digno y aquí de ahí mantengo a mi familia.

12. ¿Respecto al Mercado laboral qué tanto se le dificulto encontrar empleo en este sector? Cuéntenos su experiencia.

A mí se me dificulta bastante encontrar trabajo porque ahora ya nadie quiere ayudar sino es conocido.

13. ¿Cuáles son las malas experiencias en su trabajo o cualquier ámbito que le han hecho reflexionar sobre la posición de la mujer respecto a los hombres en el campo laboral?

La mala experiencia que he tenido Yo es que a veces han faltado el respeto tus bromas fuera de lugar.

14. ¿Qué opinan otros miembros de su comunidad en especial los hombres, de las tareas de limpieza que usted realiza?

Los hombres piensan en mi comunidad que las mujeres solo tienen que estar en la casa cuidando los hijos.

15. ¿Qué valor económico le daría a ese trabajo que realiza? Es decir, si usted fuera a pagar por esas tareas, ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar por una trabajadora de limpieza del sexo femenino? ¿Cuánto estaría dispuesta a pagar, si fuera hombre? Es decir, a quien preferiría contratar para labores de limpieza Hombres o Mujeres.

No me importaría a mi contratar a un hombre o a una mujer siempre que realice el mismo trabajo y le pagaría bien de acuerdo al trabajo que realice.

Fecha: Guaranda 24/ 08/ 2022 Hora: 9 am Lugar: GAD

Le agradecemos por haber compartido sus experiencias y por su tiempo.