

UCUENCA

Universidad de Cuenca

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

Pedagogía de las Artes y las Humanidades

La discriminación en las mujeres afroecuatorianas: el caso del colectivo ASOAFRO en la Universidad de Cuenca

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Pedagogía de la Filosofía

Autor:

Tammya Shyram Aguirre Tirado

Nanthar Milena Serpa Ocampo

Director:

Fanny Monserrate Tubay Zambrano

ORCID:  [0000-0002-9156-0956](https://orcid.org/0000-0002-9156-0956)

Cuenca, Ecuador

2023-09-20

Resumen

La investigación da a conocer si existe la discriminación, como está es percibida y encarnada por los cuerpos racializados de las mujeres, y como actúa el código ético de la universidad para repeler dichas acciones desiguales. La muestra poblacional la conforma un grupo de mujeres afroecuatorianas que laboran dentro de la Universidad de Cuenca, y que son subcontratadas a través de la Organización ASOAFRO, para ejecutar labores de limpieza en los campus de la Universidad. El objetivo general fue analizar a partir del código ético de la Universidad de Cuenca, los espacios que ocupan las mujeres del colectivo en su entorno laboral, con la finalidad de describir las prácticas y discursos discriminatorios que son reproducidos dentro del espacio de trabajo; a través de sus experiencias se exponen cuáles son los mecanismos y las formas discriminatorias que vivencian o experimentan las mujeres de este colectivo. La metodología es de corte cualitativo con profundidad exploratoria y etnográfica, se utilizaron como herramientas la encuesta y entrevista semi estructurada. La información fue analizada a través de la categorización o dimensiones que son expresadas en los resultados y a la interpretación crítica en correspondencia con el código de ética. Los resultados visibilizan la existencia de prácticas y actos discriminatorios dentro de la comunidad de la Universidad de Cuenca, en distintas situaciones y circunstancias, algunas más visibles que otras. El estudio también revela cuál es su sentido de pertenencia a la comunidad educativa, y a la organización que las contrata.

Palabras clave: entorno laboral, feminismo negro, interseccionalidad.



El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Cuenca ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por la propiedad intelectual y los derechos de autor.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec>

Abstract

The research reveals whether discrimination exists, how it is perceived and embodied by women's racialized bodies, and how the university's ethical code acts to repel such unequal actions. The population sample is made up of a group of Afro-Ecuadorian women who work within the University of Cuenca, and who are subcontracted through the ASOAFRO Organization, to carry out cleaning tasks on the campuses of the University. The general objective was to analyze, based on the ethical code of the University of Cuenca, the spaces occupied by women in the collective in their work environment, in order to describe the discriminatory practices and discourses that are reproduced within the workplace; Through their experiences, the mechanisms and discriminatory forms experienced by women in this group are exposed. The methodology is qualitative with exploratory and ethnographic depth, the survey and semi-structured interview were used as tools. The information was analyzed through the categorization or dimensions that are expressed in the results and the critical interpretation in correspondence with the code of ethics. The results make visible the existence of discriminatory practices and acts within the community of the University of Cuenca, in different situations and circumstances, some more visible than others. The study also reveals their sense of belonging to the educational community, and to the organization that hires them.

Keywords: work environment, black feminism, intersectionality.



The content of this work corresponds to the right of expression of the authors and does not compromise the institutional thinking of the University of Cuenca, nor does it release its responsibility before third parties. The authors assume responsibility for the intellectual property and copyrights.

Repositorio Institucional: <https://dspace.ucuenca.edu.ec>

Índice de contenido

Introducción	12
Capítulo I.- Problema de investigación	14
Problematización	14
Justificación	16
Pregunta de investigación	17
Objetivos.....	17
Capítulo II.- Marco Teórico conceptual	18
Marco legal en torno al racismo	27
Capítulo III.- Metodología de la investigación	31
Tipo de investigación	31
Diseño de investigación	31
Enfoque de la investigación	32
Población y muestra	33
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
Tratamiento de los datos	34
Consideraciones éticas	34
Capítulo IV.- Presentación, análisis e interpretación de resultados	36
Generalidades de la población estudiada	36
Jornada de trabajo: Actividades, beneficios y condiciones	40
Dimensiones étnico - culturales	49
Dimensiones asociadas con la percepción de la discriminación	55

El lugar que ocupan las mujeres y personas afroecuatorianas en el mundo laboral	56
Género y Feminismo Negro	57
El Código de ética como mecanismo para prevenir la discriminación	64
Discusión de resultados	69
Conclusiones	80
Recomendaciones	82
Referencias bibliográficas	84
Anexos	93

Índice de figuras

Figura 1. Hijos o personas que están bajo su cargo en el hogar.....	40
Figura 2. Tiempo que lleva trabajando en su empleo actual.....	44
Figura 3. Seguridad Social.....	45
Figura 4. El salario cubre sus necesidades básicas	46
Figura 5. Incentivos o aumentos salariales.....	48
Figura 6. Autoidentificación étnica	50
Figura 7. Influencia de la condición étnica para el cargo laboral.....	51
Figura 8. Asignación de trabajo y trato diferenciado por la etnia	52
Figura 9. Discriminación laboral y estereotipos racistas.....	53
Figura 10. Exclusión étnico - racial o discriminación.....	56
Figura 11. Lugar social y laboral.....	57
Figura 12. Género	58
Figura 13. Discriminación de género en el lugar de trabajo.....	60
Figura 14. Roles o estereotipos por género	62
Figura 15. Prácticas y discursos discriminatorios en el entorno laboral hacia las mujeres de la ASOAFRO	62
Figura 16. Conocimiento del término feminismo negro.....	63

Índice de tablas

Tabla 1. Estructura metodológica de la investigación	32
Tabla 2. Datos generales de los informantes	38
Tabla 3. Promedio de las horas trabajadas y distribución de su jornada laboral.....	42
Tabla 4. Código de Ética.....	66

Dedicatoria

A mi abuela Luz mi ejemplo de mujer, porque crecí entre tus brazos y abrazos, gracias a ti entendí que los fracasos no me rompen, me demuestran que tengo otra oportunidad para aprender de ellos y lograrlo. Me llenaste de fortaleza aun cuando ya no podía más, me acogiste y fuiste mi calma.

Fuiste mi confidente, mi mejor amiga y mi madre. Me enseñaste lo que significa amar de verdad, a estar y respetar los nuevos tiempos. Eres y serás la persona más importante de mi vida, no quiero, ni creo que alguien pueda sustituirte.

Desde niña me enseñaste el valor de la vida, y a enamorarme de los libros; aún recuerdo nuestras largas lecturas de poesía y de todo un poco. Por tu paciencia, cuando al regresar de la escuela jugabas horas y horas conmigo; lo recuerdo como si fuera ayer, pasaba varios minutos preparando nuestra aula de clases, te hacías pasar por todos mis alumnos, hoy te podría decir abuela lo logre. Estuviste siempre empujándome hacia mis sueños, redireccionando mi camino, aunque muchas veces me desvié.

Hoy estoy orgullosa de lo que soy, porque lo aprendí de la mejor maestra, te agradezco por estar en mis mejores momentos y los no muy importantes de mi vida, hoy no estas presente, pero sé que siempre estarás conmigo.

Tammya

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi madre Nancy Ocampo, quien ha sido un pilar fundamental en mi vida, brindándome su apoyo incondicional en todo momento. Eres un gran ejemplo a seguir, siempre siendo una mujer fuerte y perseverante, que lucha todos los días para apoyarnos en todo lo que pueda, me has brindado los mejores años de tu vida, regalándome hermosos recuerdos. En cada tropiezo que he tenido has estado conmigo, dándome tu amor infinito.

A mi padre Guillermo Serpa un hombre trabajador, que siempre busca superarse, quien me ha enseñado la importancia de un equilibrio sano entre trabajo y amistades, quien me ha dicho que todo se da a su tiempo y lo que es para uno siempre llega.

A mi hermano Brian Serpa, que ha sido una de mis mayores inspiraciones, quien me ha apoyado con sus consejos. Me enseñó que hay que poner actitud a todo lo que realice, pero por sobre todo cualquier meta o sueño se puede hacer realidad, siempre hay una forma para poder lograrlo. Te admiro demasiado, que has salido adelante a pesar de todas las adversidades has logrado todos tus sueños. Tu mi cómplice, compañero de travesuras.

A mi perrito Copo, quien llegó a mi vida cuando empecé la universidad. Ambos empezamos esta gran carrera, siempre estuviste acompañándome cuando me desvelaba y cuando creía que ya no podía más ahí estabas tú, con solo verme me dabas las fuerzas necesarias para seguir. Aunque no pudimos terminar juntos lo que empezamos, una gran parte de esta meta cumplida es gracias a ti. Te extraño todos los días.

A mi mejor amiga Gabriela Barros, quien llegó a mi vida cuando más la necesitaba. Siempre me has apoyado y me has brindado tu amistad sincera. Quiero verte triunfar siempre y espero estar contigo apoyándote.

Milena

Agradecimiento

Agradezco a todos los que han estado conmigo y de alguna manera fueron imprescindibles en esta parte tan importante de mi vida. A mi madre Miryam, y a mi padre el Negro Aguirre porque de ellos aprendí lo que es ser constante, me enseñaron que lo prioritario es alcanzar tus sueños sin importar cuantas veces te has caído en el proceso, a no rendirte a pesar de las dificultades, a amar desde el alma y valorar la vida.

A mi mejor amigo, confidente, y compañero de vida Pablo, por acompañarme, motivarme y ser una parte fundamental en esta parte de mi vida, el comienzo de mi vida profesional.

A mi mejor amiga Daniela, nos hemos acompañado durante toda una vida, ella me enseñó a ser una mujer empoderada y segura de mí misma, a luchar por mis sueños, y por todas las tardes de café que nos hemos sentado a hablar de la vida.

A mi compañera de tesis Milena, porque sin ella no hubiera sido posible acabar esta aventura, fue la primera persona que me ofreció su amistad sincera en este lindo proceso de la vida llamado universidad, me llenó de alegría, risas y visitas a museos.

A mi tutora de tesis Fanny, quien supo ser una guía para nuestro trabajo, pero también una amiga. Nos brindó sus conocimientos, apoyo incondicional, pero sobre todo desde el día uno supo acogernos, darnos fortaleza y motivarnos cada día para acabar con este episodio de nuestra vida.

Tammya

Agradecimiento

Quiero dar las gracias a todas las personas que formaron parte de esta gran aventura que inicié hace unos años atrás, peronistas que han llegado a ser muy importantes para mí, que me han alegrado muchos días. Gracias por su apoyo incondicional.

A mi primera amiga de la universidad Lizbeth Landy.

Juntas iniciamos esta travesía, pero por diferentes circunstancias no la terminamos juntas. Te admiro muchísimo lo fuerte y perseverante que eres, el cómo nunca te das por vencida. Solo quiero agradecerte por todo lo que has hecho por mí, el siempre estar cuando más te necesito y nunca juzgarme. Eres la hermana que elegí, siempre estaré para ti.

A mi tutora Fanny Tubay, quien nos ha brindado su apoyo y conocimientos, ha sido una experiencia muy enriquecedora que la vivimos junto a usted. Quien nos ayudó a ver la sociedad de una manera diferente.

A mi compañera de tesis Tammya Aguirre.

Quien se aventuró conmigo en esta gran travesía. Gracias por todos tus consejos, aventuras y hasta las peleas por estos dos años. Te admiro muchísimo como has salido adelante y lo super inteligente que eres, por tener la paciencia para explicarme las cosas que no entiendo.

Ely y Cami mis dos loquitas que siempre me alegran el día, gracias por su amistad incondicional, por más que no hablamos todos los días, se que siempre están ahí para mí y yo estaré para ustedes. quiero que las tres llegemos muy lejos juntas.

Milena

Introducción

En la sociedad ecuatoriana actual todavía se siguen viendo comportamientos de discriminación, desigualdad y racismo, pero con mayor fuerza en la sociedad afroecuatoriana “Los afro ecuatorianos constituyen solamente el 7.2% de la población ecuatoriana. Sin embargo, representan el 40% de ecuatorianos que viven en condiciones de pobreza.” (ONU, 2019. p.1). A pesar de que el presente tema ha sido abordado desde diferentes perspectivas filosóficas y sociológicas no se evidencia ningún cambio o mejora para la sociedad afro. Sin embargo, dentro de este grupo las mujeres afroecuatorianas representan mayor afección dentro de su entorno social, familiar y laboral, pues a ellas tal como lo afirma Collins (2017) las atraviesan otras capas de desigualdad, que deben ser analizadas si se quiere comprender la situación que viven.

En base a esta premisa nace la necesidad y la importancia de estudiar el lugar que ocupan las mujeres afro dentro del área laboral, el mismo que está marcado por la exclusión que estas han sufrido históricamente, y por una lucha constante para hacer frente a las diferentes formas de discriminación que atraviesan sus vidas en las esferas públicas. No obstante de que la discriminación y la exclusión ha sido estudiada desde varias perspectivas, y aunque el feminismo negro constituye una categoría para los estudios racializados en la época contemporánea; todavía hay vacíos de estudios situados sobre las percepciones que tienen las mujeres afroecuatorianas dentro de la sociedad actual. Es por ello que resulta fundamental, desdibujar cuáles son los mecanismos que reproducen el racismo y la discriminación en los cuerpos racializados de las mujeres afroecuatorianas, desde sus propias voces y experiencias.

La investigación se encuentra dividida en cuatro capítulos. El primer capítulo expone el punto problemático del que nace este trabajo, el cómo históricamente la situación de las mujeres que provienen de minorías étnicas, en este caso las mujeres afro, ha sido obstaculizada por diversas razones, además se presentan los objetivos que tiene dicha investigación. Mientras que, en el segundo, se expone el marco teórico conceptual en donde se presentan las bases teóricas que fundamentan dicho trabajo, y a su vez el marco legal. El tercer capítulo da cuenta de la metodología con la que esta investigación trabajó, y las herramientas utilizadas para recolectar la información. Las herramientas que se usaron fueron cuestionarios de entrevista y encuesta. Este apartado partirá de casos particulares de mujeres de la comunidad ASOAFRO, mediante el análisis de prácticas y discursos discriminatorios dentro de la comunidad educativa desde un enfoque cualitativo, debido a que se aspira recoger los discursos completos sobre un tema específico, para luego proceder a su interpretación. Esto implica comprender el contexto natural

y cotidiano del fenómeno estudiado, en este caso la discriminación en las mujeres afroecuatorianas.

Finalmente, el cuarto capítulo presenta los datos y análisis de los mismos, así como las correspondientes conclusiones. Para la presentación de los resultados obtenidos se muestran según el orden de los objetivos específicos, y se han planteado secciones para de esta forma identificar posibles factores que den paso a la discriminación dentro de los espacios de la Universidad de Cuenca, las cuales están divididas de la siguiente manera: Generalidades de la población estudiada; Jornada de trabajo: Actividades, beneficios y condiciones; Dimensiones Étnico - culturales; Género y Feminismo Negro; El código de ética como mecanismo para prevenir la discriminación.

De igual manera se realizó un análisis de la estructura social dentro de la Universidad de Cuenca, para de esta manera poder determinar el cómo son percibidas estas mujeres dentro de la comunidad universitaria y cómo ellas se perciben dentro de la misma, de esta forma se podrá ver el cuán importante creen que es el trabajo que desempeñan para la Universidad de Cuenca.

De manera general los resultados expresan que hay discursos y prácticas discriminatorias hacia las mujeres de la ASOAFRO y el trabajo que realizan. Una parte de estas mujeres han llegado a normalizar ciertas prácticas diarias, y las reconocen como un comportamiento natural. Pero, por otro lado, están quienes no naturalizan esas acciones, porque las reconocen injustas, desiguales, y las hacen sentir menos valiosas que otras personas. Es por ello, que acuden a la capacitación para identificar esos mecanismos, pero también solicitan que la sociedad en su conjunto sea capacitada.

Capítulo I

Contexto y Problematicación

Históricamente la situación de las mujeres ha sido obstaculizada por diversas razones. Sin embargo, se ha evidenciado con mayor fuerza en las mujeres que provienen de minorías étnicas, entre estas se encuentran las mujeres afro.

La historia de exclusión de estos grupos étnicos, los ha dejado fuera del sistema educativo, laboral, cultural y los ha obligado a vivir en el margen, sin mayores oportunidades. Esa exclusión ha tenido un impacto negativo en sus condiciones y calidad de vida.

El problema se centra en la ausencia de estas mujeres en entornos más justos, solidarios, equitativos. Y en que el color de piel afecta terriblemente la condición de desarrollo que puedan tener, puesto que ser mujer, afro, y pobre, les sitúa en los márgenes y en la pobreza. La presencia de mujeres afroecuatorianas ocupando cargos públicos, estudiando en centros de educación, y ejerciendo sus derechos ciudadanos y democráticos en el Ecuador, no es una constante. Y no es porque las mujeres no quieran estar inmersas en esos ámbitos, es porque hay todo un sistema que las oprime, que les niega oportunidades y accesos por su condición y origen étnico.

Las mujeres cada día trabajan más, dentro y fuera del hogar, doblan jornadas y emprenden en nuevas labores; sin embargo, estas reciben menos dinero que los hombres por las mismas horas trabajadas, no sólo por encontrarse en trabajos peor retribuidos, porque a veces hacen el mismo trabajo y reciben salarios distintos (menos dinero). De ahí que notemos que una vez más se reitera la desigualdad en la que viven las mujeres debido al desconocimiento de las reglas salariales, los derechos de trabajadores y la valía del trabajo doméstico, y como este último disminuye las posibilidades de mejorar sus condiciones de vida.

Se trata de una realidad innegable que muchas afroecuatorianas y mujeres viven, en donde la sociedad las discrimina y les limita oportunidades.

Lo cierto es que las prácticas de interiorización y gracias realización de las personas africanas están presentes desde el momento mismo en el que la esclavización se instauró en América, con sus consecuentes formas de gobierno sobre las poblaciones subalternas (Tatés, Rodríguez y Gómez, 2022, p.38)

Las mujeres se han visto obstaculizadas por los roles de género que les han sido asignados social y culturalmente, por los estereotipos existentes, las brechas sociales, salariales, además la diversidad sexual, la clase social y la economía. De ahí que lo interseccional las atraviesa y les permite evidenciar el margen de desigualdad en el que viven.

En la Republica del Ecuador la situación de discriminación, inequidad y violencia hacia las mujeres han sido temas que durante los últimos años han ganado un importante espacio en el debate público, generando procesos de institucionalización y promoción de políticas públicas con enfoque de género, debido especialmente, al posicionamiento que la sociedad civil ha realizado sobre estos temas. Sin embargo, históricamente, roles y estereotipos de género, se han reproducido dentro de la sociedad, naturalizando a través de amplios y diversos procesos de socialización, lo que ha contribuido a que se conviertan en parte constitutiva de la realidad cultural del país. (CORDICOM, 2017. P.5)

Estas luchas para garantizar sus derechos han demostrado que en las últimas décadas las mujeres afro han tenido un gran crecimiento y empoderamiento, tanto de pensamiento y actitudes. No obstante, aún hay mucho camino que recorrer porque aún persisten muchas barreras en distintos ámbitos. Y para el cometido de este, encontramos el ámbito laboral en el que está inmerso un grupo de mujeres de la ASOAFRO en la ciudad de Cuenca.

El espacio académico por su magna diversidad no está libre de racismo, y al igual que en otros entornos en el Ecuador, cotidianamente se reproducen prácticas y discursos que muestran cómo operan los privilegios, el poder, la reproducción de la violencia y las debilidades para suponer que unas personas son mejores que otras. Gómez (2019) en una investigación auto etnográfica del racismo en la academia ecuatoriana, sostiene que “el racismo viaje en el tiempo y en los territorios, pero la habilidad de dar el poder y los privilegios a través de una minuciosa capacidad de hallar las debilidades y convertirlas en responsabilidad” (p.79)

El constante cambio de la tecnología, economía y sociedad refuerzan ciertas condiciones de desigualdad que pueden atravesar día a día las mujeres de este grupo étnico, y es por esta razón que se debe recalcar la importancia de un ambiente laboral sano, en donde todos los que conforman parte del espacio laboral donde se insertan, en este caso la Universidad de Cuenca, se sientan parte de una comunidad, donde el trato y la actividad que realizan sea valorada al igual que otras labores o actividades que desempeñan otros miembros de la comunidad universitaria.

Para estos fines, la investigación analiza la perspectivas y condiciones laborales de las mujeres de ASOAFRO, a la luz de un código de ética, que vela por el bienestar de los miembros de la institución.

Justificación

En pleno siglo XXI en la esfera social continúan permeando patrones de desigualdad, discriminación y un racismo estructural, que en todos los casos se ven reflejado sobre los cuerpos de las mujeres, pero con mayor fuerza en las mujeres que provienen de minorías étnicas, entre estas, las afroecuatorianas.

De ahí que Ecuador es un país en el que el racismo atraviesa la estructura social, y es uno de los problemas más nocivos en el tejido social, eso lo afirma Manzano (2022) para quien “es el cuarto país de América latina con mayor presencia de mujeres afro descendientes. Por delante está Brasil, Colombia y Venezuela” (p.1)

Por tanto, el lugar que ocupan las mujeres afroecuatorianas en la sociedad universitaria, nos permite en este estudio identificar si hay rezagos de desigualdad, discriminación o exclusión que las atraviesa, y si estas formas dispares son evidenciables fuera del espacio de trabajo.

A pesar de que la discriminación ha sido estudiada desde varias perspectivas filosóficas y sociológicas, y que el feminismo negro se ha convertido en una categoría básica para los estudios contemporáneos de género; son pocos los estudios situados sobre las percepciones que tienen las mujeres Afroecuatoriana dentro de la sociedad actual.

Ante lo expuesto, nos interesa conocer las percepciones que tienen las mujeres afrodescendientes de ASOAFRO en la Universidad de Cuenca, a partir de sus experiencias y percepciones sobre discriminación, desigualdad o exclusión. El objetivo general, tal como se mencionó previamente, es analizar a partir del código de ética de la Universidad de Cuenca, los espacios que ocupan las mujeres del colectivo ASOAFRO. De esta manera, se describirán las posibles prácticas y discursos de segregación hacia estas mujeres, mismas que interactúan cotidianamente dentro de su entorno laboral específico.

Las posibles situaciones de racismo y discriminación que estas mujeres viven, a pesar que se garanticen parcialmente sus derechos, visibilizan mediante esta investigación, desde que lugares hablan, actúan y se enuncian, y por qué no son plenamente contempladas en el espacio laboral

y en otros entornos de la esfera social, como la comunidad, la familia.

Por eso esta investigación pretende aportar desde una perspectiva filosófica entender el lugar que ocupan las mujeres de la ASOAFRO dentro de la comunidad universitaria.

Pregunta de investigación

¿A la luz del código ético de la Universidad de Cuenca cuál sería el lugar que ocupan las mujeres del colectivo ASOAFRO a partir de sus experiencias laborales?

Objetivos

- **Objetivo General**

Analizar a partir del código ético de la Universidad de Cuenca, los espacios que ocupan las mujeres del colectivo ASOAFRO en su entorno laboral.

- **Objetivos Específicos**

- Describir las prácticas y discursos discriminatorios en el entorno laboral hacia las mujeres de la ASOAFRO a través de sus experiencias.
- Determinar cuáles son los discursos y las prácticas discriminatorias que vivencian o experimentan las mujeres del colectivo ASOAFRO, en relación a su pertenencia en la comunidad educativa.
- Analizar los espacios que ocupan las mujeres afro desde el código de ética de la Universidad de Cuenca frente a la información obtenida.

Capítulo II

Marco teórico conceptual

La investigación aborda dos de los grandes problemas estructurales que el Ecuador tiene como sociedad, estos son el racismo y el género. El primero como una categoría que permite analizar la realidad étnica y la distribución de los espacios, accesos, oportunidades o limitaciones que tienen las personas por su condición étnica, en este caso la de la población afroecuatoriana, y las mujeres afro en particular. La segunda categoría, que es el género, permite analizar la estructura social, las experiencias y las prácticas en las que habitan las mujeres afroecuatorianas. Desde esta categoría de estudio surgen otras subdivisiones y subcategorías, que dan cuenta de un enfoque interseccional que permite comprender con claridad cómo viven sus condiciones étnicas y laborales.

En consecuencia, los presupuestos teóricos a continuación son: racismo, discriminación, tipos de discriminación. Además, se ha considerado importante agregar la categoría de Trabajo: Actividades, Beneficios y Condiciones de mujeres Afro ecuatorianas y en cuanto al género tenemos: Diversidad de sexo y género, roles y estereotipos de género, brecha de género y salarial, Feminismo Negro e interseccionalidad.

1. Racismo

Es importante partir por la definición de racismo, para entender mejor y con mayor detalle, según Van Dijk (2001) define al racismo “cómo un sistema Societa al complejo de dominación fundamentado étnica o racialmente, y su consecuente inequidad” (p.192). Es decir, una persona racista se cree con la libertad y el poder de discriminar o maltratar a otra persona solo por sus características raciales, creyéndose superior o con más derechos que las personas vulneradas, sintiéndose libre de realizar estos actos de discriminación, con la sociedad apoyando estas prácticas de racismo como cuando les niegan empleos solo por su color de piel o los típicos comentarios que hablan a espaldas de las personas afectadas.

1.1 Etnia

Término que también se llama etnicidad, identidad étnica y origen étnico. La Etnicidad:

hace referencia a las prácticas culturales y perspectivas que distinguen a una determinada comunidad de personas. Los miembros de los grupos étnicos se ven a sí mismos como

culturalmente diferentes de otros grupos sociales, y son percibidos por los demás de igual manera. Hay diversas características que pueden servir para distinguir a unos grupos étnicos de otros, pero la más habituales son la lengua, la historia o la ascendencia (real o imaginaria), la región y las formas de vestirse o adornarse. Las diferencias étnicas son totalmente aprendidas; una cuestión que parece que salta a la vista hasta que se recuerda con cuánta frecuencia se ha considerado que ciertos grupos <<habían nacido para gobernar>>, o que eran <<perezosos>>, <<carentes de inteligencia>>, y así sucesivamente. (Giddens, 2000, p.2.)

1.2 Grupo étnico

Término que se refiere a:

Las características sociales y culturales, la procedencia o las experiencias compartidas por un grupo de personas. Esto abarca aspectos como el idioma, la religión, las creencias, los valores y los comportamientos que suelen pasar de una generación a la siguiente. (Diccionarios del NCI, 2018, p.1)

Es decir, son ademanes que suelen caracterizar a ciertas personas en específico, resaltando diferencias entre grupos étnicos.

2. Discriminación

Otro término clave que debe ser definido es la: discriminación, el cual comprendemos como el trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.

Es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez Zepeda, 2006.p.4)

Pero en el Ecuador la discriminación se ha convertido en un hecho permanente desde la cotidianidad. Diferentes individuos y grupos han sido y son, excluidos de espacios públicos y privados, violando sus derechos. Las personas afectadas han crecido con los actos de exclusión que han llegado al punto de no identificar cuando están siendo discriminados.

2.1 Tipos de discriminación

Existen distintos tipos de racismo por los que las personas se pueden sentir discriminadas o ser víctimas de desigualdades, entre ellas tenemos: discriminación por edad, discapacidad, igual de pago o remuneraciones, acoso, origen nacional, embarazo, raza o color, sexo y por religión.

Pero en esta investigación se priorizará la discriminación por raza y color, la cual consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de una manera desfavorable por ser de una determinada raza o por sus características personales asociadas con la raza (como la textura del cabello, el color de la piel o ciertas facciones).

En el escenario global de la división del trabajo, donde las poblaciones racializadas siguen, por lo general, ocupando puestos de menor prestigio y mayor precariedad. Es más, la intersección entre la división racial del trabajo, fundada a partir de la colonización, y la división sexual del trabajo ha implicado la naturalización de la presencia de las mujeres afrodescendientes en los lugares y roles más bajos al interior del mercado laboral. (CEPAL Y AECID, 2018. p.35)

Hacer referencia a la exclusión desfavorable por sus diferentes rasgos o por la relación que tiene la persona con una organización o grupo, que generalmente está asociado con personas de un determinado color. Las prácticas discriminatorias por raza o color pueden ocurrir aun cuando la víctima y la persona que incurra en la discriminación pertenezcan a la misma raza o tengan el mismo color de piel. Estas prácticas pueden incluir, por ejemplo, difamaciones raciales, comentarios ofensivos o despectivos sobre la raza o el color de una persona, o la exhibición de símbolos ofensivos de índole racial.

3. Género

Por otro lado, dentro de nuestra segunda corriente tenemos: Género está presente dentro de la sociedad y puede reflejar el poder que tiene cada persona y el mismo va cambiando dependiendo de tiempo y lugar en el cual se está desarrollando “el género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran aproximados para los hombres, las mujeres, los niños, niñas y las personas con identidades no binarias”. (OMS, 2018. p.2). Cuando estos roles no son cumplidos o satisfechos dan paso a la exclusión social o a discriminación por parte de su círculo social.

3.1 Diversidad de sexo y género

Para explicar esta sección se empezará definiendo sexo, que son características tanto físicas como biológicas que diferencian si una persona es hombre o mujer, es decir son rasgos biológicos con los que nace una persona. Por otro lado, tenemos el género el cual es una categoría que se construye socialmente y se basa en diversas características del sexo, dentro de la sociedad solo se identifican dos géneros el femenino y masculino, haciendo a un lado a las personas intersexuales, esto se debe a que traen características sexuales de los dos géneros.

Entonces una vez entendido los términos básicos la diversidad de género y sexo hace referencia a la pluralidad sexual, donde la heterosexualidad no es el único género aceptado, esto va a la forma de expresión de género de las personas independientemente de si son hombre o mujer, rompe con los esquemas de hablar, la manera de vestir, comportamiento personal, etc. No se ve estancado únicamente a los rasgos masculinos o femeninos.

La diversidad sexual y de género, también conocida como diversidad sexo genérica, hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones identidades sexuales. (Consejo Nacional de población, 2022. p.1).

3.2 La población Trans

Lo trans abarca a las personas transgénero, transexual y travestís, son personas que no se sienten identificadas con el sexo con el cual nacieron y de igual manera no se sienten cómodos y conformes con la identidad de género que es tradicionalmente asignada.

Término paraguas utilizado para descubrir diferentes variantes de la identidad y/o expresiones de género (incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no corresponde con la identidad de género de la persona (OEA, 2012. p.5)

Dentro de la sociedad el ser diferente es malo, cuando no cumple con los roles o estereotipos de género que existen son discriminados por la sociedad, esto les ocurre a las personas trans.

Las personas trans y de género diverso de todo el mundo están sometidas a niveles de violencia y discriminación que ofenden la conciencia humana: están atrapados en una espiral de exclusión y marginación: a menudo son acostados en la escuela, rechazados por su familia, expulsados a la calle y se niega el acceso al empleo. (ONU, 2023. p.1).

En muchos casos la sociedad no acepta a las personas que no cumplen con los estándares ya establecidos y empiezan los malos tratos, insultos y muchas más acciones que violan los derechos de estas personas que sufren una exclusión terrible, de esta manera es como la sociedad intenta la homogeneidad dentro de la sociedad, debido a que las ve como peligrosas a las personas que piensan diferente, por no conformarse con lo mismo que los demás.

3.3 Estereotipos de género

Los estereotipos hacen referencia a la representación o idea aceptada de los atributos que las personas deben cumplir, esto es aceptado por la sociedad o por un grupo de personas “En un sentido más general, los estereotipos vienen a ser en este estudio el conjunto de creencias que asignan características y comportamientos y se manifiestan como etiquetas más amplias”. (Tubay, 2020. p.223).

3.4 Roles de género

Los roles representan “la praxis de esas creencias construidas y asignadas social y culturalmente, por medio de papeles que deben cumplir mujeres, hombres y todos los géneros en sus interacciones cotidianas” (Tubay, 2020. p.223). Estos han dado paso a un trato desfavorable para las mujeres, en el cual han sido minimizadas dentro de varios ámbitos, pero unos de los que más les afecta es el reconocimiento de su trabajo en el ámbito laboral y doméstico, de los cuales en el primero muchas veces son mal remunerados, con un sueldo injusto y en el segundo no son ni contempladas para obtener una remuneración de todas las actividades que realizadas dentro del hogar.

Es importante reconocer que cuando hablamos de trabajo doméstico, no hablamos de cualquier trabajo. Estamos hablando de la manipulación más continua y de la violencia más sutil que el capitalismo haya tenido en contra de cualquier sector de la clase trabajadora. (Federici, 1976. p.53).

A lo largo de los años el trabajo doméstico se ha contemplado como un trabajo que solo las mujeres deben realizarlo sin obtener una remuneración. De esta manera se ha logrado reformar mucho más la brecha de género que existe entre hombres y mujeres, debido a que muchos casos las mujeres no trabajan por ser amas de casa o deben buscar turnos o trabajos que se adapten a las tareas de casa.

Podríamos estar de acuerdo en que para un número considerable de mujeres que no tiene otra posibilidad más que el trabajo en la casa y el matrimonio esto tendría importancia; pero para las que tienen otras posibilidades: un trabajo profesional, un compañero comprensivo, vida comunal, o una combinación de estas, parecería que el salario por trabajo doméstico no hace ninguna diferencia (Federici, 1976. p.52)

Esto produce una necesidad y dependencia hacia el marido, debido a que es quien la sustenta económicamente.

Las mujeres además del trabajo doméstico que les ha sido heredado e impuesto socialmente, deben cumplir con otros trabajos que sí son remunerados. Es decir, hacen más de una labor, unas gratuitas y otras con pagos limitados.

3.5 Brecha de Género

La brecha de género es la disparidad entre hombres y mujeres en relación a un mismo indicador, en otras palabras, es la desigualdad social que las mujeres tienden a enfrentar, teniendo un menor número de oportunidades en diversos ámbitos como laboral, económico, político, etc

Encontrar trabajo es mucho más difícil para la mujer que para el hombre en todo el mundo. Cuando la mujer trabaja, suele hacerlo en puestos de baja categoría y en condiciones de vulnerabilidad, y se prevé pocos avances a corto plazo (OIT, 2018. p.1).

Reiterando lo ya mencionado conseguir un empleo resulta mucho más difícil a las mujeres en comparación con los hombres quienes en la mayoría de los casos ocupan los cargos de mayor poder, en algunos casos las mujeres pueden estar mucho más capacitadas que ellos y no obtener el puesto de trabajo. Esto se debe a los roles de género que se encuentran dentro de cada cultura, esto ocasiona que a las mujeres les vean como amas de casa antes que como una buena profesional.

3.6 Feminismo negro

Para partir, definimos la palabra “feminismo” que puede ser entendida de dos formas: por un lado, como un principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Por el otro, como el conjunto de movimientos cuyo propósito es lograr igualdad de derechos civiles, políticos,

económicos, culturales, sexuales y sociales entre hombres y mujeres.

El feminismo negro o afro feminismo surgió como fenómeno social y político a finales del siglo XIX, cuando las mujeres blancas estadounidenses líderes del movimiento sufragista decidieron dar prioridad a su derecho al voto sobre el de las mujeres de color.

(afrofeminas, 2020.p.1).

Definir el término “feminismo negro” en pocas palabras resulta complicado, debido a que depende de la forma de lucha de las personas negras en el planeta, ya que varían según el contexto, la situación de cada país. Pero indudablemente lo podemos entender como una corriente de pensamiento dentro del feminismo, que nace de las luchas de las mujeres afro en el mundo, en contra de la opresión, sexismo, y racismo.

El feminismo negro se abre paso como una corriente del feminismo en la que da lugar a reivindicaciones propias de las experiencias de las mujeres negras en tanto sujetas inmersos en múltiples opresiones sociales producto de encarnar cuerpos de identidades no génicas, cuerpos e identidad especializadas, contruidos desde la mirada interpretación y valorización de sujetos y sujetas hegemónicas, “normales” funcionales a la norma, en el caso del hombre blanco encarna la figura del hombre o sujeto universal. Nada menor, pensando que, a partir de este modelo supuestamente universal se organiza toda la concepción de derechos humanos. (afrofeminas, 2020. pp.1-2).

Esta corriente de pensamiento surge dentro de la comunidad, partiendo de la experiencia de la mujer negra y sus opresiones, creando un lugar que es para ellas y por ellas, donde se sientan libres de expresarse y ser.

El feminismo negro se construye desde sus inicios como intersección al ya que, problematizada las luchas de los términos hegemónicos implicó aportar a la discusión sobre machismo, por supuesto, y su conexión con el sexismo y el clasismo propio de nuestras sociedades occidentales, capitalistas, liberales y por tanto, el racismo inherente a ellas. (afrofeminas, 2020. p.2)

Entendemos por feminismo negro la acción de defender, reivindicar y redefinir la política, economía, derechos, y otros aspectos, pero esta lucha está liderada por mujeres

afrodescendientes cuyo propósito es enfrentar la opresión y la marginalización sexista producto de la dominación colonial.

4. Interseccionalidad

Se refiere al significado y la relación entre el sexo, el género y otros determinantes sociales, así como a los factores que crean inequidades en los procesos y sistemas de poder a nivel individual, institucional y mundial.

El concepto de interseccionalidad señala las distintas formas en las que la raza y el género interactúan, y cómo generan las múltiples dimensiones que conforman las experiencias de las mujeres Negras en el ámbito laboral (Crenshaw, 1989. p.139)

Cuestiones como el género, la etnia, la raza o incluso la edad, son factores que afectan a una persona de forma separada. Como ejemplo se tiene a la mujer, negra y sistemas de opresión, patriarcado, raza blanca.

Una perspectiva interseccional se plantea, por ejemplo, que el hecho de ser mujer, afro descendiente, lesbiana, pobre migrante no se reduce a una suma de situaciones que incrementan la carga de discriminación, sino que configura una forma particular de exclusión estructural, que produce a su vez, experiencias sustantivamente diferentes por parte de estas personas como fruto de vivir en ciertas posiciones sociales. (Díaz Londoño, y otros, 2017. p. 36)

En el presente se habla sobre las mujeres negras en Ecuador, las cuales, a partir de su análisis interseccional, proponen nuevos espacios para que puedan hablar, escucharse y acogerse. Las afro ecuatorianas han creado movimientos o comunidades para crear sociedades más igualitarias, equitativas, justas y antirracistas.

5. Ámbito laboral y racismo en Ecuador

5.1 Actividades, Beneficios y Condiciones de mujeres Afro ecuatorianas

La sociedad ecuatoriana es escenario de prácticas, actos de discriminación, desigualdad y racismo en contra de grupos que son considerados minorías étnicas. Entre esas minorías étnicas está la población afroecuatoriana.

En el 2008 de la Constitución no sólo amplió a los derechos colectivos, sino que integró políticas de reparación, las mismas que tuvieron su punto de arranque oficial en el escenario de la III Cumbre Mundial de la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas de Intolerancia celebrada por Naciones Unidas en agosto del 2001 en Durban (Sudáfrica). La Constitución de 2008 dispuso la elaboración del Plan plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural 2009-2012. Por medio del decreto N.º 60 que aprobó el Plan y se dispuso su ampliación como política pública a nivel nacional. El artículo 3 de este Decreto, por ejemplo, que se debe adoptar una política laboral de acciones afirmativas para sectores históricamente discriminados. (Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública, 2016. p.35)

Con lo expuesto anteriormente en el Ecuador varios grupos étnicos gozan de derechos dentro de la constitución, pero en la vida real se da un panorama totalmente diferente en donde muchos de estos grupos étnicos son discriminados, como en el caso de las personas afro.

“Los ecuatorianos son el segundo grupo con atención de ingresos per cápita más bajos y con la mayor inserción en el sector moderno de la economía” (Pila, 2011). Es decir, son un grupo étnico que no es considerado, ni tomado en cuenta dentro del ámbito laboral, por lo cual al momento de conseguir un empleo se les complica mucho y terminan haciendo trabajos indefinidos. “es lo que se refiere al super empleo, este se encuentra en un 30.1% para hombres y un 31,3% para mujeres ecuatorianas “. En lo que se refiere al subempleo, este se encuentra en un 30,1% para hombres y un 31,3% para mujeres afroecuatorianas. (INEC, 2010. pp.2-8)

Con esto se puede ver una realidad, la cual no les brinda oportunidades de crecimiento, sino se observa el cómo a un grupo étnico les cierran negándose una posibilidad de crecimiento y superación, tanto para ellos como para sus familias.

La articulación muestra efectivamente como las categorías sociales de raza y etnia juegan también un rol en el posicionamiento de clase -sin caer en reduccionismos-. De igual manera se evidencia como la etnia y la raza determinan ciertos roles de género y de relaciones entre sexo. Y por consiguiente, evidencia también el papel que juega la adscripción étnica y de género en la posición y el acceso al trabajo. Considerando estas categorías y su articulación se puede hacer visible las diferencias, las desigualdades, las desventajas y la exclusión de ciertos grupos. (Revista latinoamericana de políticas y acción pública, 2016. p.37).

Las experiencias de racismo, violencia y discriminación afectan a la gran mayoría de la población afrodescendiente, es un acto constante en diferentes ámbitos de su vida, se manifiesta en

salarios injustos, falta de ofertas laborales, actos prejuiciosos, desplazamientos forzados, criminalización de jóvenes, violencia hacia las niñas, mujeres y jóvenes, negación de derechos.

En experiencias laborales de mujeres negras empleadas en el servicio doméstico, en donde se evidencia igualmente el estereotipo que asocia a persona negra con ser ladrón o delincuente. El acceder a trabajos profesionales es interpretado como una constante lucha, esto en base a la marcada asociación de la raza negra. Sus experiencias personales de trabajo no solo narran estas asociaciones sino también prácticas de humillación e irrespeto a las personas negras, en particular se puede mencionar el estereotipo que asocia raza negra con suciedad y contaminación. (Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública, 2016, p.37).

A lo largo de la historia la población afrodescendiente de América Latina ha sido invisibilizada. La condición de las mujeres es aún peor, debido a que, por las desigualdades de género que caracterizan la sociedad, las coloca en naturaleza de vulnerabilidad.

Esta situación se refleja, no sólo, en las condiciones materiales de vida de estos grupos poblacionales, sino también, en la falta de acceso al empleo, a servicios de salud de calidad, a las dificultades que enfrentan para obtener una educación adecuada, a la invisibilidad en los espacios de toma de decisión y a los obstáculos que deben enfrentar en sus intentos de tener una participación activa y efectiva. (Red de Mujeres, 2019. pp.1 - 4).

La realidad latente en el Ecuador es otra, una existencia de una lucha constante de las diferentes clases de discriminación racial y de género.

6. Marco legal en torno al racismo

6.1 Constitución de la República del Ecuador

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 1 se menciona que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, en donde se reconoce la pluriculturalidad. Se encuentra organizado como república y se encuentra administrada de una forma descentralizada.

En la legislación ecuatoriana, se reconoce la libre asociación de las nacionalidades y pueblos, así mismo, en el artículo 21 se dice que:

Las personas tienen derecho a construir y mantener su propia identidad cultural, a decidir sobre su pertenencia a una o varias comunidades y a expresar dichas elecciones; a la libertad estética; a conocer la memoria histórica de sus culturas y a acceder a su patrimonio cultural; a difundir sus propias expresiones culturales y tener acceso a expresiones culturales diversas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008. pp. 26-27).

De igual manera en la constitución en el Capítulo cuarto “Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades” en el artículo 56 se reconoce la integración de las nacionalidades, comunidades y pueblos tanto indígenas, como montubios, afroecuatorianos y de las comunas como parte del Estado Ecuatoriano. De esta forma se tomarán medidas para salvaguardar sus vidas, fortalecer su libre determinación, garantizar la vigencia de sus derechos y asegurar el ejercicio de estos derechos colectivos sin distinción alguna, basándose en la igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o el resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008. Art.11.).

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) también se reconocen y aseguran a las personas los Derechos de libertad, en los cuales se encuentran incluidos:

- La integridad moral, psicológica, física y sexual.
- Una vida libre de violencia dentro del ámbito tanto privado, como público.

En donde El Estado acogerá medidas debidas para evitar, suprimir y castigar cualquier tipo de violencia, sobre todo las que son ejercidas en contra de niños, niñas, adolescentes, mujeres, adultos mayores y personas con discapacidad o que se encuentren en forma de vulnerabilidad o desventaja.

1. Código de trabajo

Por otra parte, en la sección octava trabajo y seguridad social de la constitución (2008), según el Artículo. 33 “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. De igual manera, según lo mencionado el Artículo. 34 “El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado”. Agregando a lo anterior, en el Código Orgánico de Trabajo en su Artículo. 3 se menciona sobre la libertad que tiene el trabajador de escoger la labor lícita y a recibir una remuneración por la actividad que realiza, y que ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajos gratuitos, sino mediante un contrato y una remuneración (Código de Trabajo, 2005).

En la misma línea jurídica, encontramos sobre el contrato individual de trabajo que en el Artículo 8 menciona que: “... una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Código de Trabajo, 2005).

6.2 Código ético

Finalizando, dentro del código de ética de la Universidad de Cuenca (2012), ampara los deberes de la comunidad educativa y garantiza los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria y de la institución, según se menciona en el Artículo.1, en donde en palabras textuales este código “tiene como objeto establecer los principios, valores y normas de conducta más generales que orientan la vida de la comunidad en la Universidad de Cuenca en las relaciones entre autoridades, docentes, estudiantes, empleados y obreros”

En el capítulo II, En la planificación y ejecución de las actividades de la Universidad de Cuenca se considerará:

- a) qué la Universidad de Cuenca se rige por los principios establecidos en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de Educación Superior, por el humanismo, la libertad, la inclusión y la no discriminación, la equidad de género, el pensamiento creativo y plural, la gratuidad de la educación, la rendición de cuentas, la igualdad de oportunidades y por los valores de la humanidad (Código de Ética, 2012. Art.7).

Igualmente, en el Capítulo III, son deberes éticos de la comunidad universitaria:

b) promover la vigencia de derechos humanos y dar testimonio de su aplicación; erradicar toda forma de discriminación especialmente de género y toda manifestación de machismo y toda forma de violencia; C) Defender y aplicar los principios y valores de la Constitución de la República; F) Solidarizarse con los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades. (Código de Ética, 2012, Art.8.)

Art.9.- La realización de los deberes éticos de la comunidad universitaria, se hará efectiva en el marco del respeto a la Constitución y el ordenamiento normativo del país.

Art. 10.- Las relaciones entre autoridades, docentes, estudiantes, empleados y obreros, deben desarrollarse en un ambiente de democracia, pluralismo, tolerancia, respeto mutuo y libre de violencia.

Capítulo III

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La investigación tiene un enfoque cualitativo, puesto que, este asume una realidad subjetiva, dinámica y compuesta en una multiplicidad de contextos, en este caso específico, las mujeres afrodescendientes del colectivo ASOAFRO en la Universidad de Cuenca. De esta manera, el trabajo aspira recoger los discursos completos sobre un tema específico, para luego proceder a su interpretación, enfocándose así en los aspectos culturales e ideológicos. Esto implica comprender el contexto natural y cotidiano del fenómeno estudiado, en este caso la discriminación en las mujeres afroecuatorianas. Dicho de otro modo, la idea de Taylor y Bogdan (1984), “El método cualitativo plantea comprender lo que la gente piensa y dice”. (pp.21-23). En este sentido, este método ayudó a la investigación debido a que partimos de casos particulares de mujeres de la comunidad ASOAFRO, mediante el análisis de prácticas y discursos discriminatorios dentro de la comunidad educativa.

Diseño de investigación

La investigación se desarrolló con una profundidad de tipo exploratoria debido a que “la investigación exploratoria es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicha objeto” (Fidias G. Arias, 2006, pp.23-24). De igual manera es descriptiva, esto se debe a que “el tipo de investigación que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes” (Guevara, Verdesoto, & Castro 2020, p.1). Se ha planteado de esta manera, debido a que el tema que se está tratando no ha sido muy estudiado o investigado. Por otro lado, se hizo uso de una metodología etnográfica, la cual es el “Estudio descriptivo de la cultura popular” (RAE, 2022. p.1). De este modo su utilización permite un acercamiento directo con las personas que forman parte de la investigación y de esta manera se puede determinar actitudes específicas de la población estudiada.

Enfoque de la investigación

Tabla 1. Estructura metodológica de la investigación

Enfoque de la investigación	Exploratorio
Método	Cualitativo Etnográfico
Herramienta	Encuesta y Entrevista semi estructurada
Instrumento	Cuestionario y guía de entrevista

Fuente: Elaboración de las autoras

Las herramientas utilizadas fueron, la encuesta y la entrevista semiestructurada, mediante las cuales se recopilaban los datos de experiencias o situaciones de mujeres pertenecientes a ASOAFRO, posteriormente esta información fue analizada mediante: la fundamentación teórica sobre discriminación, y vivencias de mujeres afrodescendientes en entornos universitarios, además la aplicación de entrevista y encuestas a una muestra que estará conformada por las mujeres afro de la asociación anteriormente mencionada, que da cuenta de un entorno laboral en el marco de un espacio universitario en el que está a cargo de la organización de limpieza de espacios de formación estudiantil y por último se realizó un análisis de la información recopilada e interpretación crítica. Con esta investigación se espera aportar desde una perspectiva filosófica al entender el lugar que ocupan las mujeres de la ASOAFRO dentro de la comunidad universitaria, esto se realizó durante los primeros 6 meses del 2023.

Población y muestra

Dentro del colectivo ASOAFRO se tomó como población solo a las mujeres afrodescendientes, ya que este grupo es capaz de percibir posibles prácticas discriminatorias dentro de lineamientos sociales, estereotipos de género, y étnica por lo tanto la población general de esta investigación es de 7 mujeres.

Se ha seleccionado esta población de mujeres con las que se llevó a cabo esta investigación, debido a que con anterioridad las investigadoras habían tenido un acercamiento por un proyecto de vinculación con la sociedad, que se llevó a cabo en el periodo marzo-agosto 2022. Las mujeres pertenecientes al colectivo ASOAFRO.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una de las técnicas ideales que se aplicó en este trabajo fue la entrevista, ya que es un proceso flexible y dinámico que permite conocer con más detalle la realidad a investigar. Es una técnica que nos permite según nuestro propio criterio ir creando nuevas preguntas que se generen durante el proceso investigativo. Es así como, se obtuvo material adicional que no fue planteado en el desarrollo del instrumento de recolección de datos. Esta técnica, además, ayudó en la obtención de información de primera mano y, por ende, información no sesgada.

Los recursos y medios utilizados para la recolección de datos fueron la guía de entrevista, libreta de notas y grabadora, de manera que la interacción fue directa entre las investigadoras y el sujeto estudiado. Estos instrumentos sintetizan todos los aportes obtenidos en la inmersión de campo en base a entrevistas que fueron elaboradas en función del método investigativo. Otra herramienta que se usó fue la encuesta, a través de la misma se cuantifica y aporta evidencia para dar explicación al problema detallado. De esta manera, para la recopilación de la información cuantitativa se utilizó una escala de actitudes tipo Likert, ésta es un tipo de escala psicométrica. Este método de evaluación se compone de una serie de ítems o frases cuidadosamente seleccionados, de forma que constituyan un criterio válido, fiable y preciso para medir la temática. Además, se obtuvo información por medio de fuentes secundarias, la revisión bibliográfica como técnica de investigación, con el fin de recolectar datos importantes presentes

en libros, documentos, artículos y demás bibliografía de carácter académico y científico, siendo todo esto obtenido principalmente de bibliotecas digitales, sitios web, libros, entre otros.

El instrumento seleccionado para esta investigación fue un cuestionario descriptivo construido en base a variables establecidas, pues se pretende visibilizar la situación de la existencia de posibles prácticas y discursos discriminatorios limitada por estereotipos de género y étnicos. El cuestionario estuvo compuesto con preguntas creadas por un cierto número de enunciados con un orden aleatorio, este cuestionario tuvo un proceso de validación con la finalidad de evitar sesgos por parte de las investigadoras y garantizar el cumplimiento de objetivos. De esta manera la muestra seleccionada debió resolver una encuesta de aptitudes y con ello se obtuvieron resultados fáciles de cuantificar.

Tratamiento de los datos

Para la realización de esta investigación se optó el uso de dos herramientas, las cuales son las encuestas y entrevistas, las cuales fueron validadas antes de su aplicación. Para el análisis de los resultados de la encuesta se hizo uso de la aplicación “Google Forms”, la cual ayudó en la realización de los diagramas de pastel, los cuales posteriormente fueron analizados e interpretados. De igual manera, se encuentra la entrevista, la cual fue grabada mediante su aplicación, debido a ello también se hizo uso de la aplicación de “Good Tape” la misma que ayudó con la transcripción de las grabaciones y se hizo la revisión de la información obtenida. Por último, se hizo una comparación entre la información de las encuestas y de la entrevista. Mientras que de la página oficial de la Universidad de Cuenca se obtuvo el código de ética, el cual se usó para hacer el análisis del lugar que ocupan las mujeres de la ASOAFRO dentro de la comunidad de la Universidad de Cuenca. La presentación de los resultados obtenidos se muestra según el orden de los objetivos específicos, para orientar este capítulo de presentación y análisis de resultados se divide por secciones de la siguiente manera:

- A. Generalidades de la población estudiada
- B. Jornada de trabajo: Actividades, beneficios y condiciones
- C. Dimensiones Étnico - culturales
- D. Género y Feminismo Negro
- E. El código de ética como mecanismo para prevenir la discriminación

Consideraciones éticas

Esta investigación se presenta conforme a principios éticos que aseguren la creación de una relación de respeto mutuo, en la cual los participantes estén dispuestos a responder con franqueza, obteniendo resultados válidos, y conclusiones constructivas para la comunidad universitaria. Las problemáticas éticas están comprendidas bajo las nociones de «confidencialidad» y «privacidad», además se mantuvo la intimidad en las entrevistas de las participantes y la realización de la encuesta fue de forma privada y anónima para que, de esta manera, se proteja la identidad de la informante. Los datos y cada una de las expresiones generadas se mantuvieron en absoluta reserva, estos fueron usados por las investigadoras únicamente para este fin académico. Así mismo se aplicó un consentimiento informado con la finalidad de que las informantes conozcan los objetivos de esta investigación y se garantice que los datos obtenidos en la misma serán utilizados únicamente para este propósito.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de datos, que busca priorizar información cabe especificar que la investigación manejó una población 100% femenina afroecuatoriana del colectivo ASOAFRO.

La presentación de los resultados obtenidos se muestra según el orden de los objetivos específicos para ir haciendo la recolección de la información necesaria, la cual buscará dar respuesta al objetivo general de la presente investigación.

Por ese motivo las herramientas que se usaron fue la entrevista y encuesta, las que han sido divididas por secciones para a partir del análisis determinar cuáles serían las categorías más recurrentes para orientar este capítulo de presentación y análisis de resultados.

Las secciones están divididas de la siguiente manera:

- a) Generalidades de la población estudiada
- b) Jornada de trabajo: Actividades, beneficios y condiciones
- c) Dimensiones Étnico - culturales
- d) Género y Feminismo Negro
- e) El código de ética como mecanismo para prevenir la discriminación

Cabe indicar que varias preguntas han sido agrupadas en cada una de las secciones que se mencionan previamente, dada su relación o cercanía con los tópicos analizados.

Estas categorías se encuentran relacionadas al análisis y descripción de características de la posible discriminación social de las mujeres de la ASOAFRO dentro de la comunidad universitaria y el lugar que ocupan en donde laboran diariamente.

A. GENERALIDADES DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

La investigación estuvo centrada en un grupo de mujeres afroecuatorianas, que laboran en el área de servicios de limpieza en la Universidad de Cuenca-Ecuador. Del grupo de informantes seis son auxiliares de limpieza, distribuidas en diferentes campus de la Universidad de Cuenca, y una de ellas es la Coordinadora de limpieza en el campus central.

Esta población femenina es identificada social y étnicamente como afroecuatoriana. El término “Afroecuatoriano” hace referencia a un grupo étnico que surge a partir de la esclavitud de sus ancestros africanos traídos al territorio ecuatoriano en el siglo XVI” (Bracero, 2019.p.2). Es decir, son una agrupación étnica determinada de personas con ideología compartida, y una manera de afianzar su identidad con poder y respeto. Los afroecuatorianos pertenecen a un grupo étnico conformado por personas de origen negra Subsahariano. “Es un país multiétnico y pluricultural. El 71,9% de la población se auto identifica como mestiza, el 7,4% montubia, el 7,2% afroecuatoriana, el 7% indígena, el 6,1% blanca, y el 0,4% de otras etnias” (UNFPA, 2023. p.1). La mayoría de la población afroamericana proviene de ancestros que vivieron en situación de esclavitud en minas y plantaciones.

En esta sección se exponen características generales de la muestra de estudio, para investigar previamente los datos concretos obtenidos del grupo de personas colaboradoras.

En la muestra participaron siete mujeres Afroecuatorianas, las cuales colaboraron respondiendo a una encuesta, y a su vez una entrevista, estos aportes se condensan de la siguiente manera:

Del 100% de la muestra se expone que el 85,7% de informantes se identifican como mujeres afroecuatorianas y el 14,3% es decir una de siete como mestiza, a pesar de que proviene de una familia afroecuatoriana.

El rango de edad del grupo oscila entre los 40 y 49 años de edad. A decir por los diálogos sostenidos, para ellas esta es una edad considerada apropiada o adecuada como para ocupar el cargo de auxiliar de limpieza. Ellas consideran que es una edad en la que pueden cumplir con sus funciones laborales de manera proactiva, las actividades que desempeñan son barrer y trapear las aulas y los pasillos de los edificios, limpieza de ventanas, baños, patios y oficinas, además el mantenimiento de las áreas verdes de los campus de la Universidad de Cuenca.

En cuanto a acceso a la educación, se pudo determinar que la mayoría de la población investigada tiene un nivel de instrucción de bachillerato, con excepción de una de las informantes, cuyo nivel es de educación superior. Sin embargo, supo expresar que seguía en este empleo debido a su hija.

Sigo aquí trabajando porque también a veces me dejo influir mucho por los miedos. Y también por los tiempos, tengo a mi niña, igual los tiempos y han idos cambiado y es complicado ingresar a trabajar en lo que te gusta y cuando eres madre soltera te atas las

manos porque tienes que acordarte primero que eres madre y luego mujer y luego todo lo que quieras hacer (entrevistada Cod4, mayo 2023, campus central).

Dentro de ASOAFRO organizan sus actividades laborales tomando en cuenta los horarios de su hija, recalcó que en algunos días ella va a dar terapia logrando así desempeñar su profesión, de esta manera podía obtener un ingreso extra. Esto ha sido una de las principales causas para seguir ejerciendo esta actividad. No obstante, no en todos los casos se repite las experiencias para decidir vincularse o seguir vinculadas a ASOAFRO.

Por otro lado, tenemos su lugar de origen, en donde el 100% de la muestra supo expresar que han nacido en la región costa, donde 6 de ellas son de Esmeraldas y 1 es de Muisne quienes migraron buscando nuevas oportunidades de empleo o por la complicada situación de delincuencia que atraviesa especialmente esta región del país.

“Vengo para oportunidades de trabajo, para superarme. O sea, seguir adelante con mi familia, porque como han escuchado, en RD esmeraldas está muy peligroso y tampoco hay oportunidades de trabajo allá” (entrevistada Cod5, mayo 2023, campus Balzay)

En relación a su estado civil, cuatro de siete se encuentran en unión libre, otras se mantienen en estado de solteras o viudas. Además, cuatro de siete de la población de las mujeres tienen hijos y personas dependientes que están a su cargo, tales como nietos u otros integrantes de la familia. Es decir que las mujeres de la ASOAFRO no sólo lideran sus familias como jefas de hogar, sino que están a cargo de los cuidados y de garantizar los ingresos económicos en sus familias.

En la siguiente tabla se presenta la información recolectada a detalle:

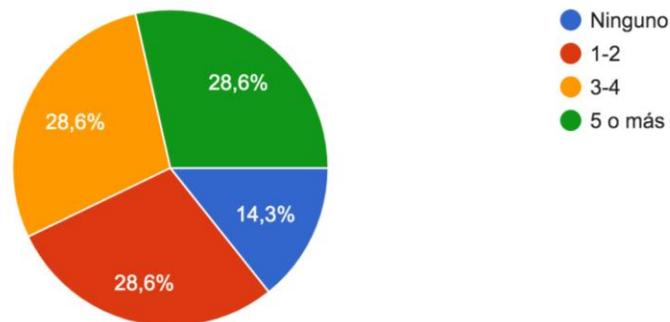
Tabla 2. Datos generales de los informantes

Código	Género	Edad	Ciudad de nacimiento	Nivel de instrucción formativa	Cargo laboral	Estado civil	Número de hijos o dependientes	Ocupación laboral de su pareja
Cod1	Femenino	40 - 49	Esmeraldas	Bachillerato	Coordinadora de ASOAFRO – campus central	Unión libre	3 - 4	Bodeguero

Cod2	Femenino	40 - 49	Esmeraldas	Bachillerato	Auxiliar de limpieza (áreas verdes del campus central)	Unión libre	5 o más	Limpieza
Cod3	Femenino	40 - 49	Esmeraldas	Bachillerato	Auxiliar de limpieza	Viuda	5 o más	Viuda
Cod4	Femenino	25 – 29	Esmeraldas	Superior	Auxiliar de limpieza	Soltera	1 - 2	Soltera
Cod5	Femenino	30-39	Esmeraldas	Bachillerato	Auxiliar de limpieza	Unión libre	3-4	Auxiliar de limpieza
Cod6	Femenino	50 y más	Esmeraldas	Bachillerato	Auxiliar de limpieza	Soltera	1 - 2	No tiene pareja
Cod7	Otro (Trans)	25-29	Muisne	Bachillerato	Auxiliar de limpieza	Unión libre	Ninguno	Guardia de seguridad

Fuente: Elaboración de autoras

Figura 1. Hijos o personas que están bajo su cargo en el hogar



Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 1, notamos que del total de la muestra investigada el 85,7% tiene hijos o personas a su cargo en el hogar. Tomando el resultado de la tabla 1, alrededor de la mitad de la población de las mujeres tiene un número de hijos que oscila entre 2 a 6 vástagos. Además, tienen personas dependientes de ellas, es decir son las encargadas de mantener económicamente a su familia y en algunos casos mantienen a sus nietos.

“La de 13, el de 7 y mi hija ahora que llega por ahí con la nieta y me la deja” (entrevistada Cod2, mayo 2023, campus central).

Estas mujeres cumplen con el rol de ser jefas de hogar, con esto nos referimos aquellas personas responsables del sostenimiento económico de la familia y de la toma de decisiones, dentro de la misma.

El rol de “jefe de hogar” ha sido tradicional y legalmente asignado al varón, dando como resultado la formación de familias patriarcales, es decir encabezadas por un hombre como sostén principal. Debido a fenómenos de tipo económico, cultural, social y político, esta situación ha ido modificándose y cada vez se hacen más comunes los hogares, en donde la responsabilidad económica recae sobre la mujer. En algunos casos, esto se ve influenciado por eventos asociados a la viudez, divorcio, migración temporal o definitiva del compañero de hogar en busca de trabajo, entre otras causas. (Glosario Feminista, 2017, p.72).

Por otro lado, el 14,3% una de las colaboradoras de siete, no tiene hijos ni personas a su cargo en el hogar.

B. JORNADA DE TRABAJO: ACTIVIDADES, BENEFICIOS Y CONDICIONES

La sociedad ecuatoriana es escenario de prácticas, comportamientos y acciones sociales, educativas, culturales y raciales que finalizan en actos de discriminación, desigualdad y racismo en contra de grupos que son considerados minorías étnicas o que son de origen extranjero en algunos casos. Entre esas minorías étnicas está la población afroecuatoriana.

Los afroecuatorianos son el segundo grupo con obtención de ingresos per cápita más bajos y con la menor inversión en el sector moderno de la economía (Pila 2011). Según el índice de la Población Económica Activa (PEA), 53 de cada 100 afroecuatorianos de más de 10 años desarrollan algún tipo de actividad económica. Un 18% realiza labores asociadas a la agricultura, la ganadería, la silvicultura y la pesca. Un 18,1% se dedica al comercio, el 9,6% a industrias manufactureras; y un 8,5% a la construcción]...[en lo que se refiere al choque empleo, este se encuentra en un 30,1% para hombres y un 31,3% para mujeres afroecuatorianas (INEC, 2010. p.53)

Estos datos se ven reflejados en el acceso que tienen las mujeres del estudio a las plazas laborales en el entorno. No solo ellas, sino otras mujeres afrodescendientes laboran en servicios domésticos y actividades de limpieza en instituciones públicas o privadas, casas familiares o están en situación de calle, trabajando informalmente.

Refiriéndonos específicamente a la muestra de investigación sabemos que las actividades laborales que desempeñan es como auxiliar de limpieza dentro de la Universidad de Cuenca, pero también llevan a cabo otras actividades laborales para poder sustentar económicamente a sus familias, las actividades que fueron mencionadas son: limpieza de casas de docentes o personal administrativo de la universidad, limpieza en otras instituciones, emprendimientos gastronómicos y ventas de productos por catálogo.

Y algunas ingenieras que me conocen de aquí, de la universidad, me llevan a limpiar sus departamentos, aparte también había una señora que ya me conocía pues trabajaba como ingeniero de obras, entonces íbamos a limpiar las casas nuevas para la venta, o sea vacías que tenían que estar impecables para poder venderlas y lo que también hago es vender perfumes americanos, pero sólo bajo pedido; no seguido porque, se sabe que

un perfume está carísimo y solamente el que quiere pagar lo hace. Entonces, si me piden y yo tengo que pedir a la persona que me vende, pero tengo que pedir seis perfumes hacia arriba por un perfume no. no es que sea seguido, pero de vez en cuando ya me pide el uno, me pide el otro, entonces, yo ya acumulé seis pedidos (entrevistada Cod6, mayo 2023, campus Balzay).

Aquí se pueden los emprendimientos que tienen muchas de las mujeres de ASOAFRO, para poder obtener dinero extra que cubran sus necesidades.

Tabla 3. Promedio de las horas trabajadas y distribución de su jornada laboral.

Código	horas	Jornada
Cod1	10 horas	Una jornada
Cod2	8 horas	Una jornada
Cod3	8 horas	Una jornada
Cod4	8 horas	Una jornada
Cod5	8 horas	Una jornada
Cod6	8 horas	Una jornada
Cod7	8 horas	Dos jornadas

Fuente: Elaboración de autoras

En la tabla 3, se puede apreciar que del 100% de la población, el 66,7% trabaja más de 60 horas al mes. En igual porcentaje el 16,7% trabaja entre los rangos de 40-49 y 50-59 horas de trabajo al mes.

En esa misma línea, 6 de las interlocutoras mencionaron que su horario laboral está organizado en una sola jornada de 8 horas al día y una de ellas trabaja en 2 turnos.

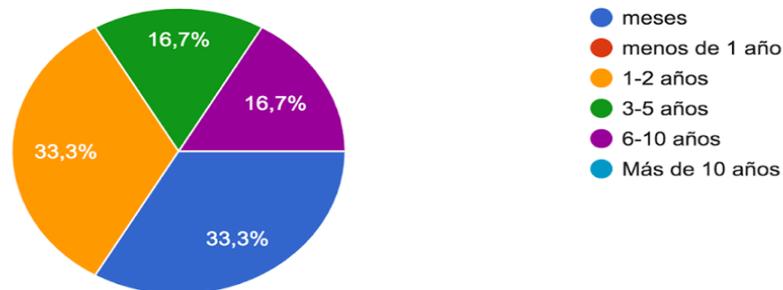
“Tengo dos jornadas de trabajo en filosofía en la mañana y en la noche, en Psicología”
(entrevistada Cod7, mayo 2023, campus central).

Únicamente laboran de lunes a viernes, a pesar de eso expresaron que muchas veces se quedan tiempo extra el cual no es reconocido, por ende, no es remunerado.

En Ecuador, según el Artículo. 1 del Ministerio de Trabajo de Ecuador (2018) las jornadas de trabajo ordinarias están distribuidas en 8 horas diarias, que se ejecutan de lunes a viernes con descanso los días sábado y domingo. Los contratos de trabajo deben contener detallado específicamente el horario que aplique el trabajador. (p.3)

Partiendo de este enunciado, notamos que las investigadas tiene un horario laboral ordinario de ocho horas diarias, según lo mencionado en algunos casos se quedan tiempo extra en su trabajo, pero este no es remunerado por lo que no se cumple con el código de trabajo en donde dice que:

Cuenta como horas extras aquellas en las cuales la o el obrero, labores justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, las mismas que no podrán exceder de cuatro en un día, ni 12 en la semana, con un total de 48 horas al mes y tendrán un recargo de 50%, al valor de la hora de trabajo diurno (Ministerio del trabajo, 2018. Art.2. p. 3)

Figura 2. Tiempo que lleva trabajando en su empleo actual

Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 2, se puede apreciar que del 100% de la población entrevistada, en iguales porcentajes el 33,3% trabaja en un promedio de meses y de 1 a 2 años. Mientras que por otro lado se obtienen dos grupos, en donde el porcentaje es de 16,7% de los cuales el primer grupo de la muestra lleva trabajando de 3 a 5 años y el segundo va trabajando de 6 a 10 años.

Durante las entrevistas la gran mayoría de la muestra coincidió que han llegado a este trabajo debido a recomendaciones de amigos.

Fue por recomendación, yo llegué aquí a Cuenca y luego necesitaba a una persona de suma urgencia. Una de mis compañeras estaba de vacaciones y se fue y de ahí me quedé trabajando aquí (entrevistada Cod7, mayo 2023, campus central).

La seguridad social es un derecho humano, que tiene como objetivo proteger a todas las personas frente a situaciones de emergencia de la vida, por el motivo de falta de ingresos asociados a enfermedad, incapacidad, invalidez, vejez, desempleo o muerte. Y está reconocido en la Constitución del Ecuador, e internacionalmente.

La seguridad social, es un sistema de protección contra contingencias de la población que mantiene una relación laboral, y se encuentra financiada por los aportes de trabajadores, empleadores y Estado. A continuación, se expresan las condiciones de seguridad que tienen las mujeres del estudio.

Figura 3. Seguridad Social

Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 3, se observa que la totalidad de la población entrevistada cuenta con seguridad social, en este caso pública (IESS). De acuerdo con el artículo 370 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) dice que: “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la presentación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados. (p.113)

El salario es la cantidad mínima de dinero que un empleado debería recibir como pago por el trabajo o servicio brindado a una entidad pública o privada, lo que se busca conseguir son remuneraciones justas. Según, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “ La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas” (2023. p.1)

El salario básico unificado en el Ecuador es de \$450, el cual fue establecido el 1 de enero de 2023 por el ministerio del trabajo. Este salario es calculado según como lo establece la ley en el artículo. 118 del código de trabajo,2005 en donde se establece que:

“La fijación salarial se define en una reunión del consejo nacional de trabajo y salarios (CNTS),el cual se encuentra constituido por diversas asociaciones de empleados cuando no se llega a un consenso se hará uso de la fórmula señalada en el acuerdo ministerial, MDT-2020-185. Para calcular el incremento del sueldo se toman en cuenta diferentes parámetros económicos, Como por ejemplo el índice del crecimiento económico, el índice del precio del consumidor, el costo de la canasta básica familiar etc.(p.3)

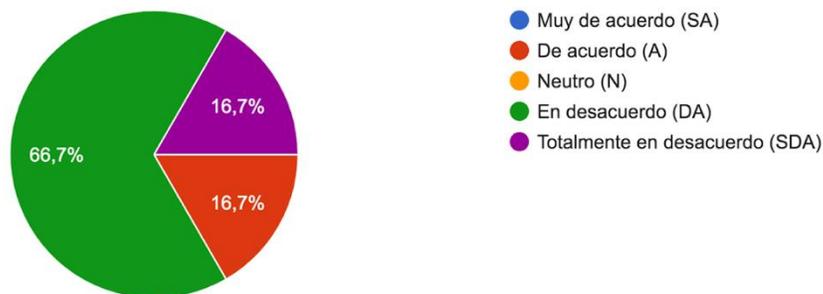
Todas las entrevistadas supieron manifestar que ganan exactamente 400\$.

“Bueno, no ganamos el sueldo básico, porque ganamos solamente \$400. No ganamos los 450” (entrevistada Cod2, mayo 2023, campus central)

Lo cual no les parece nada justo. Sin embargo, por la necesidad continúan desarrollando la misma actividad, aunque el sueldo que ganan no es suficiente para cubrir con todos los gastos que tienen.

“Bueno, a mí no porque a mí no me alcanza, de hecho” (entrevistada Cod7, mayo 2023, campus central)

Figura 4. El salario cubre sus necesidades básicas



Fuente: elaboración de autoras

La figura 4 denota que del 100% de la población entrevistada, el 66,7% está en desacuerdo con que el salario que recibe, expresa que este no es justo y no les alcanza para cubrir las necesidades básicas, aunque hacen el mayor esfuerzo para distribuirlo de la mejor manera.

“No alcanza casi el sueldo, pero si intento sacar mi presupuesto y sacarle el mayor jugo posible” (entrevistada Cod2, mayo 2023, campus central).

Por otro lado, también se aprecia que el 16,7% está totalmente en desacuerdo con lo mencionado, y al respecto opina lo siguiente:

No me parece justo porque si debemos, al menos las personas de limpieza, si deberíamos ganar un poco más. Por el mismo hecho de qué es duro, no es fácil. Es bien duro tener

que aguantar muchas cosas. Por ejemplo, uno ha estado limpiando los baños. Los baños a veces son un asco]...[vienen los estudiantes hacen sus necesidades y dejan ahí sin bajar el agua, botan papeles en el piso. Hacen un asco. Yo no sé, no les dan asco hacer esas cosas en las paredes. (entrevistada Cod6, mayo 2023, campus Balzay).

Las colaboradoras han comentado que en varias ocasiones les toca limpiar mucho más. Por ejemplo, limpian paredes rayadas por estudiantes, despegan chicles bajo los escritorios o cuando hay programas universitarios les toca limpiar antes y después de su finalización. En otras ocasiones se quedan tiempo extra, es decir más horas después de terminada su jornada laboral, y ese tiempo no es reconocido ni remunerado.

En esa misma línea, el grupo del 16,7% está de acuerdo con el salario. Estas personas manifiestan que su salario es justo porque según la ley estaba correcto. Sin embargo, reafirmaban en que no les alcanzaba para cubrir sus necesidades básicas.

“No, pero está basado en la ley. El pago ante la ley está bien” (entrevistada Cod3, mayo 2023, campus central).

Lo cierto es que en realidad ganan lo establecido por la ley. Sin embargo, manifestaron que no era suficiente, por lo que más de la mitad de la muestra manifestó que realizaban otras actividades para tener mayor número de ingresos.

Yo por lo menos lo que es de lunes a viernes aquí. Sábados y domingos, el trabajo que me salga. O sea, yo a veces con mis dulces, me hacen pedidos, yo los entrego, que, si me toca ir a arreglar una casa, yo voy y lo hago (entrevistada Cod3, mayo 2023, campus central).

Se puede apreciar claramente el esfuerzo que realizan, buscando actividades y empleos dignos que les aporten un ingreso extra. Durante la pandemia del Covid-19 realizaron muchos emprendimientos para poder obtener dinero. Esto se debía a que se quedaron sin empleo cuando la Universidad de Cuenca pasó a la modalidad virtual.

Nosotros hicimos un emprendimiento de comida a domicilio, porque no teníamos trabajo, todos nos quedamos sin trabajo, como todo el mundo se queda en ese momento. Entonces nos pusimos a preparar comida y publicábamos en Facebook, en WhatsApp a gente conocida y entregábamos lo que es comida a domicilio. Encebollados, ceviches,

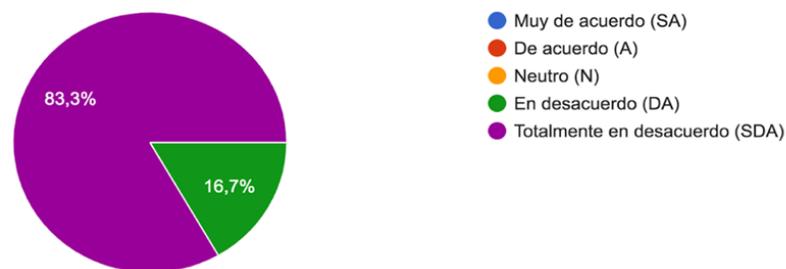
todo lo que es mariscos. Con eso nos sustentamos cuando la universidad cerró. (entrevistada Cod6, mayo 2023, campus Balzay).

La pandemia del Covid-19 afectó a toda la población ecuatoriana, pero también resaltó las diferencias económicas dentro del Ecuador, y una vez más la población más vulnerable fue la más afectada.

Las mujeres en general atraviesan una crisis económica, el deterioro del mercado laboral ecuatoriano por la crisis económica que ya arrastraba el país, y que se agravó por la pandemia de Covid-19, golpea especialmente a las mujeres. Así lo demuestra la información de la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), publicada el 15 de octubre de 2020. En septiembre, el 8% de los 3,3 millones de mujeres que son parte de la población económicamente activa (PEA) de Ecuador estaban en el desempleo. Eso significa un incremento de dos puntos porcentuales frente al mismo mes de 2019. Según el INEC, en un año 48.947 mujeres se quedaron sin trabajo. (Coba,2020. pp.1-2)

Según los datos expuestos en la encuesta Nacional de Empleo, Desempleo, y Subempleo, la pandemia de covid- 19 afectó con mayor fuerza en las mujeres, subiendo el porcentaje de desempleo en dos puntos.

Figura 5. Incentivos o aumentos salariales



Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 5, se percibe que del 100% de la población entrevistada, el 83,3% está totalmente en desacuerdo y el 16,7% en desacuerdo.

A decir por la cifra, el 100% coincide en que no reciben incentivos, aumentos salariales en el lugar donde laboran o en muchos casos no se les reconoce el tiempo extra que realizan. Así lo enfatiza una de las informantes, señalando lo siguiente:

“A veces trabajamos hora suplementarias, horas extras, hacemos más, limpiamos más de lo que debemos limpiar y no, no somos recompensados” (entrevistada Cod1, mayo 2023, campus central)

Comentaron que únicamente les reconocen los décimos tercero y cuarto, los cuales son bonos o utilidades que se les da a los empleados sin importar que pertenezcan a instituciones o empresas públicas o privadas “El décimo tercer y décimo cuarto sueldo son bonos que tienen el propósito de ayudar en economía de los trabajadores de manera que puedan ahorrar para situaciones inesperadas o para algún propósito”. (Universidad Tecnológica Indoamérica, 2022. p.1).

El décimo tercero lo reciben en diciembre, es conocido como el bono navideño, mientras que el décimo cuarto lo reciben en abril (régimen Costa) y en septiembre (régimen Sierra y Amazonía), es conocido como bono escolar.

Con todo lo expresado anteriormente a las mujeres de la ASOAFRO únicamente les pagan menos que un salario básico unificado, y los décimos que la ley exige, fuera de ello no reciben ningún incentivo, no se reconocen horas extras o un aumento salarial extra.

C. DIMENSIONES ÉTNICO – CULTURALES

Ecuador es un país multiétnico y pluricultural con un total de población de 17.757.000 personas. Los afro ecuatorianos constituyen solamente el 7.2% de la población ecuatoriana. sin embargo, representan el 40% de ecuatorianos que viven en condiciones de pobreza. (ONU, 2019, p.1).

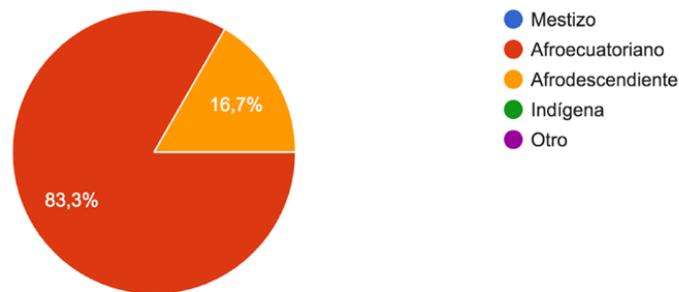
Como ya mencionamos con anterioridad las personas afrodescendientes de Ecuador representan el 40% de la población que vive en la pobreza. A estas se les ha negado su derecho a un medio ambiente limpio, así como el acceso a la justicia, a la educación, y al trabajo decente.

La violencia racial estructural afecta a la gran mayoría de la población afrodescendiente y se manifiesta en desplazamientos forzados, criminalización de jóvenes, genocidio hacia las niñas,

trata y tráfico de mujeres jóvenes, negación del derecho a la inscripción e identidad jurídica, violencia contra las mujeres y sobrerrepresentación de jóvenes en el sistema penitenciario.

Las mujeres afrodescendientes denunciamos que enfrentamos una doble discriminación, por ser mujer y por ser afrodescendientes. Durante mucho tiempo la profesión afrodescendiente de América latina ha sido invisibilizada. La situación de las mujeres es aún peor, ya que, por las desigualdades de género que caracterizan la sociedad patriarcal, éstas han sido colocadas en situación de subordinación y discriminación, Engrosando los grupos de poblaciones pobres con poco o ningún acceso a servicios básicos, de salud y educación, el acceso a los recursos productivos, la tierra, el crédito, vivienda, aló que se suma el hecho de ser negras, lo que genera mayor discriminación y las coloca en condiciones de vulnerabilidad. Esta situación se refleja, no sólo en las condiciones materiales de vida de estos grupos poblacionales, si no también, en la falta de acceso al empleo, a servicios de salud de calidad, a las dificultades que enfrentan para obtener una educación adecuada, a la invisibilidad en los espacios de toma de decisión y a los obstáculos que deben enfrentar en sus intentos de tener una participación política activa y efectiva. (Red de mujeres, 2019. pp.1-4).

Figura 6. Autoidentificación étnica



Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 6, se observa que el 100% de la población con la que se trabajó es de procedencia afroecuatoriana el 83,3% y afrodescendiente el 16,7%. Durante la entrevista expresaron que en varias ocasiones han sufrido, o siguen siendo víctimas de alguna clase de discriminación debido a su color de piel.

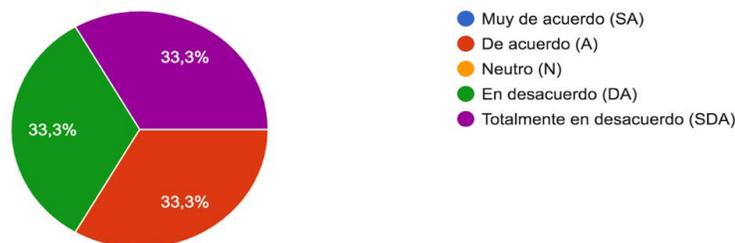
A continuación, detallamos, algunas de las experiencias que viven diariamente, en donde se expresan prácticas de discriminación y racismo existente dentro de nuestra sociedad en general.

Cuando yo recién llegué aquí, como les digo, nosotros íbamos, aquí dicen vereda, por la vereda. Y las personas, digamos, van al lado tuyo o ven que tú vas, y entonces se cogen el bolso y salen corriendo hacia el otro lado (entrevistada Cod3, mayo 2023, campus central).

En otros casos, nos comentaron que sus parejas o familiares cercanos experimentan prácticas discriminatorias peores o mucho más evidentes.

A mi esposo lo discriminan bastante, digamos a veces cuando estamos en la calle, los taxistas no nos quieren parar y peor cuando él está solo olvídense que los taxis le paren, en el bus, si él está sentado y al lado de él está el asiento vacío, no se sientan ahí, prefieren estar parados (entrevistada Cod5, mayo 2023, campus Balzay).

Figura 7. influencia de la condición étnica para el cargo laboral



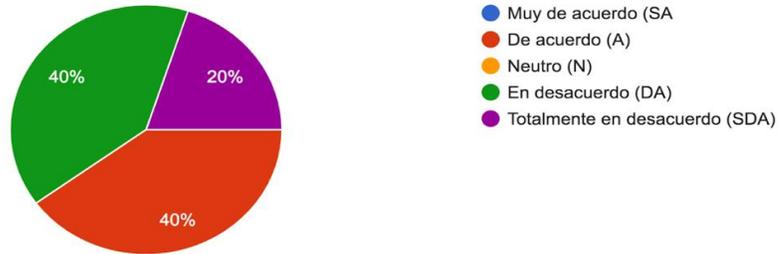
Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 7, se puede observar que del 100%, el 33.3% coincide que su etnia si ha influido en su profesión, mientras que más de la mitad es decir el 66,7% está en desacuerdo con que su etnia determine el cargo que desempeñan.

Figura 8. Asignación de trabajo y trato diferenciado por la etnia.

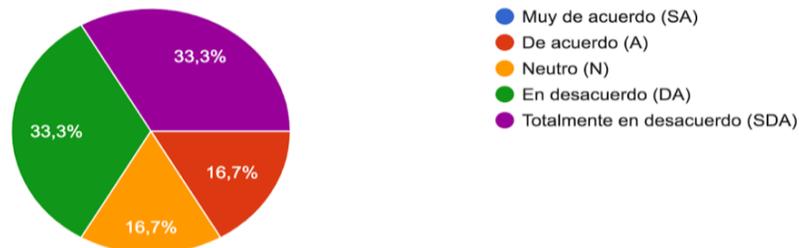
23. ¿La comunidad universitaria (autoridades, docentes, estudiantes, me tratan de manera diferente por causa de mi origen étnico?

5 respuestas



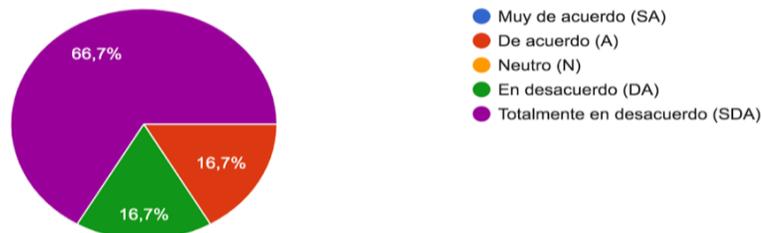
14. ¿Los colegas de trabajo me trataron de manera diferente debido a mi etnia?

6 respuestas



12. ¿Mi supervisor considera mi etnia al delegar la asignación de trabajo?

6 respuestas



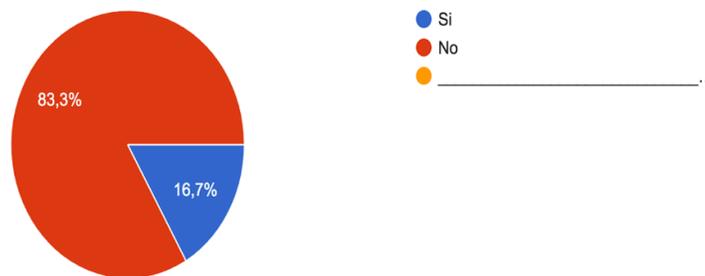
Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 8, se observa una comparativa del trato de la comunidad universitaria hacia personas con diferente etnia, específicamente el caso colectivo ASOAFRO.

Según los porcentajes, el 83,3% coincide que su supervisor no considera su etnia para delegar su trabajo. Aunque, el 16,7% considera que si consideran su etnia dentro del trabajo que desempeñan. En la otra gráfica se observa que el 66.6% está en desacuerdo con que sus colegas los traten de diferente manera debido a su etnia, a pesar de eso el 16,7 % considera que si reciben un trato diferenciado por parte de sus compañeros de trabajo.

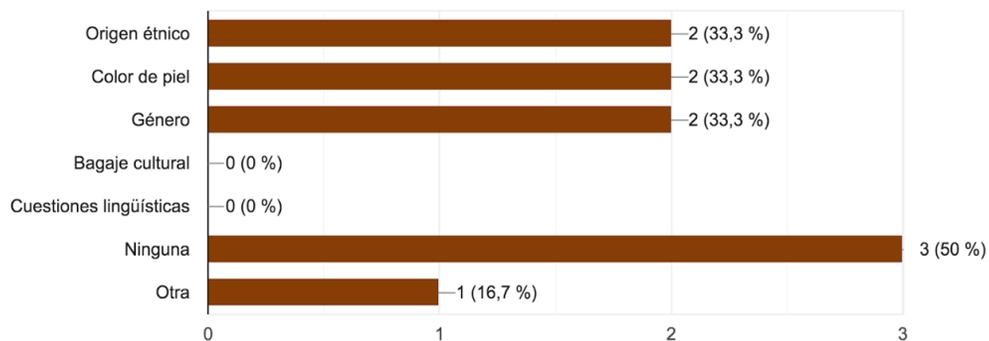
Finalmente, en general con respecto al trato de la comunidad educativa, el 60% de la muestra considera que no tienen un trato diferente por causa de su origen étnico. Sin embargo, el 40% considera que sí.

Figura 9. Discriminación laboral y estereotipos racistas



15. ¿Ha sido sujeta (o) de discriminación laboral por razones de?

6 respuestas



Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 9, una comparativa entre la pregunta 15 y la pregunta 16, el 50% de la población entrevistada coincide que ha sido discriminada laboralmente por razones como: su origen étnico,

el color de su piel, género y otras causas, aun así, el otro 50% de la muestra considera que no ha sido sujeto de discriminación laboral.

No, o sea discriminación que me hayan dicho o me hayan visto mal no he sentido yo realmente, pueden ser los otros compañeros que también hayan sentido esto, pero en mi caso, no. Yo les digo, como a veces hay problemas con los de trabajo, a veces los conserjes alguna cosa, porque no limpian, que porque esto le llaman la atención a uno, pero en sí, discriminación, que ellos me hayan dicho así, no, esta negra tal. No, no, realmente no (entrevistada Cod6, mayo 2023, campus Balzay).

De igual manera se logró evidenciar que algunas decían no haber sufrido discriminación laboral. No obstante, las viven de manera indirecta, como cuando no respetan sus horas de comida o de salida.

No es justo, porque a veces uno no tiene descanso, yo ahorita porque no tengo, o sea, es mi hora de almuerzo, pero a veces tampoco nos alcanzamos a comemos rápido y nos están llamando que vea que necesitamos que limpien tal, como es decir una ola o cuando termine eso, vean que necesitamos que esto, porque tienen que hacer una inauguración, entonces a veces no hay Tiempo ni para almorzar (entrevistada Cod3, mayo 2023, campus central).

Ahora con respecto a la pregunta 16 se observa que el 83,3% considera que no ha sido sujeto de críticas, frases o estereotipos es su profesión. Sin embargo, el 16,7% considera que sí.

Qué los estudiantes nos miren un poquito, como que, si somos gente, no sólo que somos solamente empleados de limpieza que trabajamos y ya. Que sean un poquito más respetuosos porque piensan que, como somos empleados, ellos nos pueden hacer y deshacer, dejar sucio a la hora que le da la gana. Yo escuché que limpié, para eso les pagan. (entrevistada Cod1, mayo 2023, campus central).

Aquí se puede observar una clara contradicción de sus respuestas con sus vivencias diarias. La gran mayoría de la población durante la encuesta decía que no habían experimentado discursos discriminatorios, pese a ello al momento de ir contando sus historias se podía apreciar claramente la discriminación latente dentro de la Universidad de Cuenca.

Aquí se puede apreciar otro claro ejemplo de discriminación que sufren.

Una está limpiando o está trapeando y ellos pasan por ahí. O sea, prácticamente ven la señalética y a veces le decimos, no, está trapeado, pasen por el otro lado y responden de una forma grosera, no me importa, para eso les pagan. (entrevistada Cod7, mayo 2023, campus central).

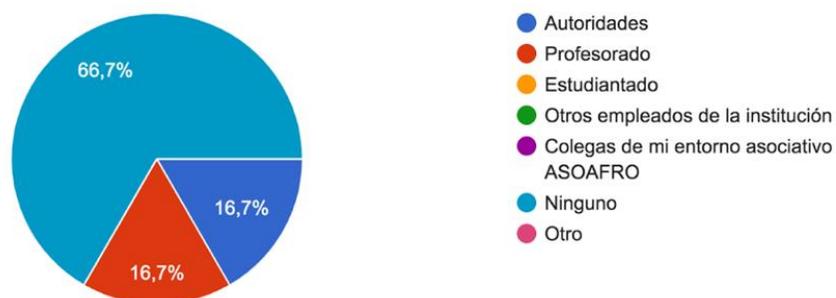
D. Dimensiones asociadas con la percepción de la discriminación

Hay distintos tipos de racismo por los que las personas se pueden sentir discriminadas o ser víctimas de desigualdades, entre ellas tenemos: discriminación laboral.

En esta investigación se colocó el lente en las relaciones étnico - raciales y de género, la cual consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por ser de una determinada raza o por características personales asociadas con la raza y género (como la textura del cabello, el color de la piel, ser mujer o ciertas facciones).

En el escenario global de la división del trabajo, donde las poblaciones racializadas siguen, por lo general, ocupando puestos de menor prestigio y mayor precariedad. Es más, la intersección entre la división racial de trabajo, fundada a partir de la colonización, y la división sexual del trabajo ha implicado la naturalización de la presencia de las mujeres afro descendientes en los lugares y roles más bajos al interior del mercado laboral. (CEPAL Y AECID, 2018. P.35).

Figura 10. Exclusión étnico - racial o discriminación



Fuente: Elaboración de las autoras

En la figura 10, del 100% de la población entrevistada el 16,7% ha sido sujeto de exclusión étnico - racial o por otro tipo de discriminación por parte de las autoridades y el otro 16,7% por el profesorado.

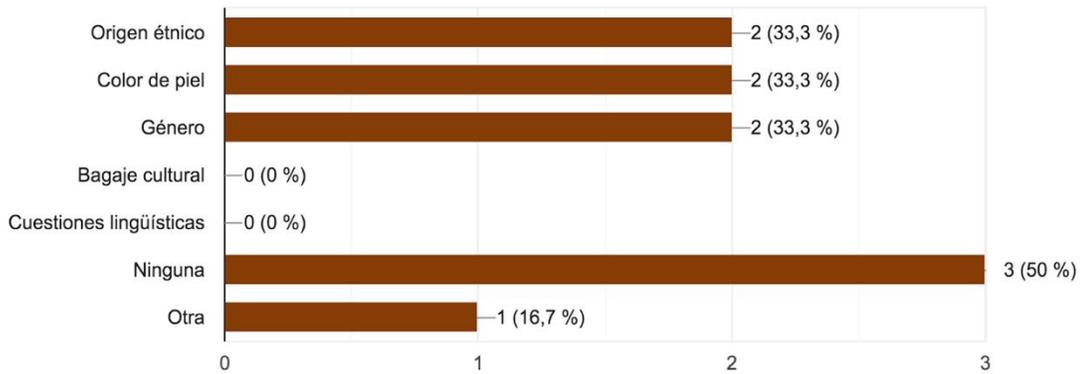
Bueno, como les dije antes, un docente sí, pero ya hace tiempo (entrevistada Cod2, mayo 2023, campus central).

Por otro lado, el 66,7% planteó que no habían sufrido prácticas discriminatorias por ningún grupo. Aun así, según lo mencionado, la mayoría coincidió que los estudiantes eran el factor principal de prácticas o discursos excluyentes y discriminatorios.

Van al llano a sentarse, acostarse, a comer y ahí mismo dejan todo. No son chicos que hacen conciencia, a decir, no, este no es el lugar de dejar. (entrevistada Cod2, mayo 2023, campus central).

E. El lugar que ocupan las mujeres y personas afroecuatorianas en el mundo laboral

Figura 11. Lugar social y laboral



Fuente: Elaboración de las autoras

Partiendo de la sección C: Dimensiones asociadas con la percepción de la discriminación en la figura 11, se observa que del 100% de la población, el 66,6% considera que su género no

determina el lugar que ocupa laboralmente y socialmente, aun así el 33,4 % considera que su género si es un factor determinante.

Yo pienso que no sólo por el color de piel, también por lo que somos, no tenemos una profesión. A veces habemos mujeres que no tenemos experiencia, entonces la gente a veces piensa que solo servimos para cocinar, limpiar o como nos dicen a veces, nos ven que somos de la costa, piensan que somos prostitutas o nos ven que sólo servimos para la cama. (entrevistada Cod6, mayo 2023, campus Balzay).

F. GÉNERO Y FEMINISMO NEGRO

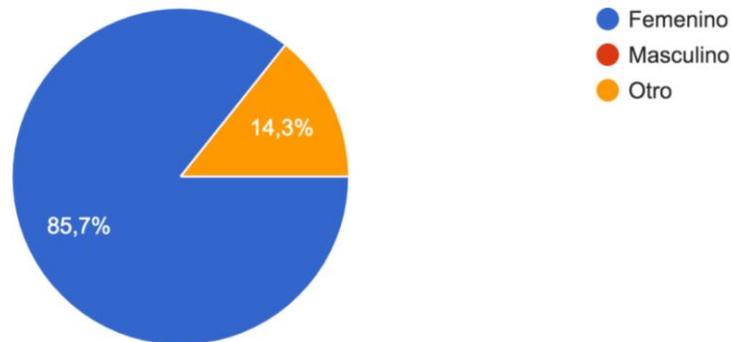
La definición de género ha supuesto una gran dificultad. Desde los comienzos de las teorías feministas en los años 70, se impulsó una categoría de género en las investigaciones científicas con la idea de poder hacer una diferencia social además de biológica. Con estas nuevas teorías se pretendía consolidar la idea de que los hombres y mujeres son iguales y que son los procesos y construcciones culturales los que los hacen diferentes.

El “género” hace referencia a una categoría que ayuda a decodificar las características que se les atribuyen a las personas por cuestión de sexo. (Ramírez Belmonte, 2008. pp. 307-314).

Así mismo podemos hablar de diversidad sexual y de género, este término se refiere a las

“identidades sexuales”; reivindica la aceptación de comportamientos sexuales, con iguales derechos, libertades y oportunidades, como prácticas amparadas por los derechos humanos. Es la pluralidad de opciones sexuales y manifestaciones de la identidad de género, que no se limita a la heterosexualidad como norma de género, ni se circunscribe a lo masculino y femenino, como exclusivo de hombres y mujeres, respectivamente. Es un tema ligado al reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, que pretenden romper el vínculo entre procreación y ejercicio de la sexualidad, propio de la heteronormatividad y la heterosexualidad. Comenzó a tener visibilidad en el Ecuador, desde fines de la década de 1990, impulsada por los grupos LGTBIQ+, luego de su lucha por despenalizar la homosexualidad.” (Glosario Feminista, 2017, p.40)

Figura 12. Género



Fuente: Elaboración de las autoras

En cuanto a este tema, en la figura 12, observamos que del 100% de la muestra el 85,7 % se identifica con el género femenino y el 14,3% como otro.

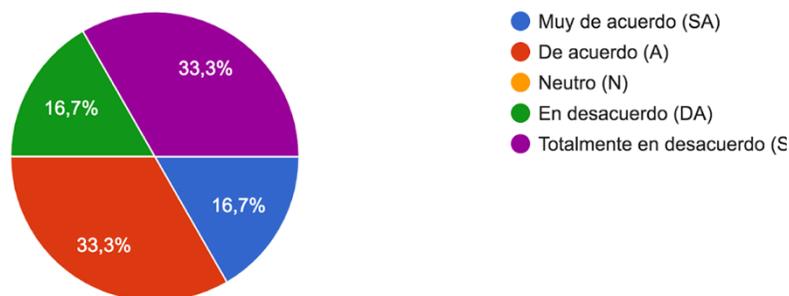
Acorde a la RAE la condición de género femenino es un conjunto de características históricas que definen en una sociedad determinada lo que es ser una mujer. Más allá de la voluntad de las personas, se trata socialmente, de una condición histórica. Sin embargo, el 14,3 % de la muestra de estudio se identifica como otro. En este caso específico como Trans.

El término Trans es un paraguas que incluye a personas transgénero, transexuales y travestis. Se habla de una mujer transexual cuyo término se refiere a una persona que, a más de asumir una identidad de género masculino o femenino, en donde puede cambiar su forma de vestimenta, por la cual le identifique o realizando intervenciones de su cuerpo para alejarse de su biología original. De igual manera es utilizado para describir las diferentes variantes de identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a este. Una persona trans puede construir su identidad de género, independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. (Glosario feminista, 2017. pp.110-111).

El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad. Por ejemplo, el desigual acceso al poder, a recursos y servicios.

Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres; sin embargo, pueden existir brechas de género en muchos ámbitos, tales como, los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su índice de Brecha de Género, a saber: participación económica, acceso a educación, salud esperanza de vida, empoderamiento político. (Glosario Feminista, 2017, pp.21-22).

Figura 13. Discriminación de género en el lugar de trabajo



Fuente: Elaboración de autoras

En la figura 13, se observa que del 100% de la población entrevistada, la mitad coincide en que ha experimentado discriminación de género en el lugar que trabaja.

Trabajar dentro de la Universidad de Cuenca, al principio si fue un poco complejo porque no estaban acostumbrados a ver tantos negros en una misma área. Y que te dejen las carteras abiertas con dinero o que se las lleven por miedo de qué tú, por ser de la costa o ser negra, como te quieran decir, tengan miedo que les vayas a quitar sus cosas. (entrevistada Cod4, mayo 2023, consultorio jurídico).

Mientras que la otra mitad comentó que no ha sufrido experiencias discriminatorias en su lugar de trabajo, debido al poco tiempo que tienen laborando dentro de la Universidad de Cuenca.

En lo que se refiere a las condiciones de vida de las mujeres, Elizabeth informa que la discriminación sufrida se suma a la discriminación racial y sociocultural, lo cual genera condiciones de extrema pobreza y marginalidad.

La combinación de diversas discriminaciones genera exclusiones que producen zonas destinadas a la población negra marcadas por una condición de su ciudadanía. Se consolida así un orden

jerárquico: el hombre blanco, el hombre negro, mujer blanca, mujer negra. Estas desigualdades son construidas históricamente a partir de diferentes patrones de jerarquización definidos a partir del género y la raza que, junto con la clase social, producen exclusiones profundas. (Elizabeth Peredo, 2008, p.4).

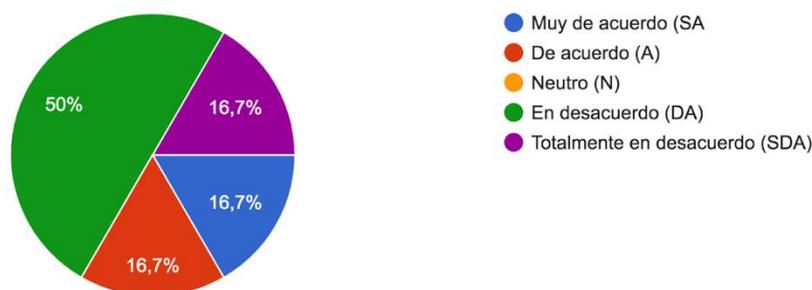
Figura 14. Roles o estereotipos por género

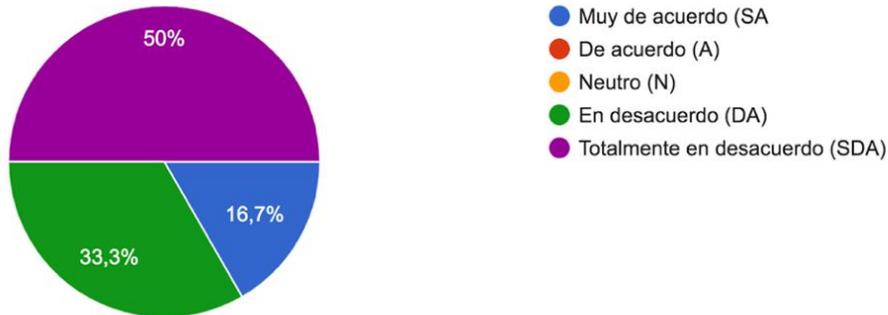
Los estereotipos disfrazan y protegen muchas de las creencias que suele calificar a un grupo común, y tiene como objetivo la construcción de una identidad social.

Los estereotipos tienen una función muy importante para la socialización del individuo: facilitan la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que, el aceptar identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado con él. (González, 1999. pp. 2-4)

De igual manera Blanca González señaló que existe un enlace entre los conceptos de «estereotipo», «prejuicio» y «discriminación». Por otro lado, encontramos los roles de género, que el mismo término hace alusión a la designación de una o varias actividades que deben desarrollar dependiendo de su género, esto ha sido impuesto por la cultura a la que pertenecen.

Las representaciones sociales sobre las afrodescendientes que las encasillan en los roles de ciudadanos, como cocineras, lavanderas, niñeras, entre otras, siguen vigentes en la actualidad, funcionando de manera que dificulta su acceso a los sectores Waco pasiones más calificadas en el mercado laboral calificado. (Muñoz, 2014, p.40).





Fuente:

Elaboración de las autoras.

En la figura 14, una comparativa entre la pregunta 21 y la pregunta 22, del 100% de la población con respecto a la pregunta 21, el 83,3% estaba totalmente en desacuerdo con que sus compañeros de trabajo las traten diferente por su género. Por otra parte, el 16,7% estaba muy de acuerdo. Por otro lado, la pregunta 22 con la existencia de roles y estereotipos por género del 100% de la población el 66,7 considera que no es así. Sin embargo, el 33,3 % considera que sí existen roles y estereotipos por género en su trabajo.

Figura 15. Prácticas y discursos discriminatorios en el entorno laboral hacia las mujeres de la ASOAFRO



Fuente: elaboración de autoras

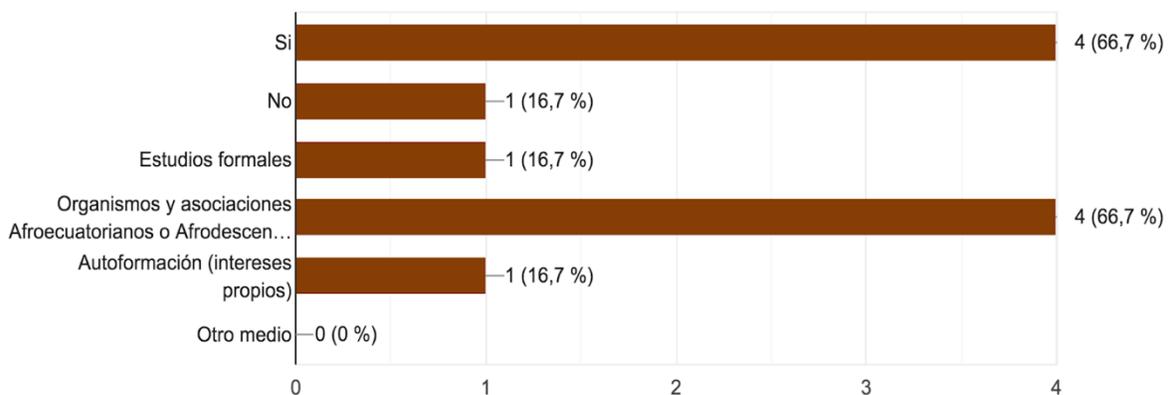
En la figura 15 de la sección de cuestiones laborales, se observa que del 100% de la muestra, el 50% de la población encuestada consiguió su actual empleo por recomendación de una persona,

ya sea que trabajaba o que continúa trabajando en el lugar, el 33,3% de otra forma que no consta en las alternativas, y el 16,7% había colaborado antes con el equipo de trabajo (ASOAFRO).

Feminismo Negro

Al hablar del término “feminismo negro” nos referimos a una corriente de pensamiento dentro del feminismo que defiende que el sexismo, la opresión de clases y el racismo están relacionados. La manera en que estos conceptos se relacionan entre sí recibe el nombre de interseccionalidad.

Figura 16. Conocimiento del término feminismo negro



Fuente: Elaboración de las autoras

Partiendo de una de las categorías principales de nuestra investigación, el “Feminismo Negro” en la figura 16, se observa que el 66.7% conoce el término ya sea por estudios formales o autoformación (intereses propios). Aunque en su mayoría y según lo mencionado por las interlocutoras, su conocimiento se debe a la asociación “Guasá y Bombo’ la misma que está conectada con el colectivo ASOAFRO, ya que aquí se les imparte capacitaciones y cursos.

“La jefa de nosotros nos da cursos siempre, nos da charlas, todas esas cosas. Siempre nos hace entender lo que es el feminismo negro, el racismo y tantas cosas. Siempre nos dan charlas o cursos así que tenemos que asistir” (entrevistada Cod2, mayo 2023, campus central).

Estos cursos han ayudado mucho a varias de las entrevistadas, les dio una identidad que no conocían, al igual que les ha quitado el miedo de andar libremente, de poder expresarse con tranquilidad.

Bueno por un lado es bueno, porque tanto mujeres como hombres negros ya podemos integrarnos un poquito más en la sociedad, sobre todas las mujeres afro, ya somos un poquito más liberadas. O sea, ya podemos alzar la voz, podemos alzar la cara, ya no está bien bajarla, ya no, no somos como antes que nos decían algo, teníamos que quedarnos calladas, teníamos que bajar la cara, o sea, yo me siento un poquito más liberada, porque hoy en día si me dicen algo ya tengo la voz para responder con más tranquilidad, sin miedo alguno que me vaya pasar algo, Que me vayan a que se yo hacer alguna cosa. Sí, ya respondo, pero con la cara en alto, ya no con la cara baja y no me quedo callada, simplemente ya digo lo que pienso. (entrevistada Cod1, mayo 2023, campus central).

La asociación ASOAFRO les ayudó a entender que no tienen por qué sentirse menos que los demás e incluso a no aceptar malos tratos de la gente en general, varios de estos cursos han sido obligatorios, pero algunas de ellas reconocen lo mucho que les ayudó asistir a los mismos, mientras el 16,7% coincide que no tiene conocimiento sobre el término debido a que llevan poco tiempo en la asociación.

“No sé, si comentan, pero no he tenido, o sea, como decir, que me ha tocado así. Ese acercamiento con el término”. (entrevistada Cod3, mayo 2023, campus central).

G. EL CÓDIGO DE ÉTICA COMO MECANISMO PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

La ética dentro de la filosofía es necesaria debido a que está direccionada a crear una conducta colectiva en donde las personas se rijan en una conducta de principios y valores, pero para esto se necesita el apoyo de toda la comunidad. Los códigos éticos que tienen las universidades buscan esta armonía e inclusión.

El código de ética universitario es un documento para motivar hacia la acción racional sustentada en valores como la autonomía, la calidad, la diversidad cultural, el humanismo, el consenso, la pluralidad, la pertinencia, la responsabilidad social, el servicio, la solidaridad, la igualdad, la internacionalización, la creatividad y la innovación del conocimiento, el orden, la transparencia y la rendición de cuentas. El Código de Ética Universitario, es un conjunto de normas inspiradas en principios y valores universales y en valores derivados de las funciones sustantivas de nuestra Máxima casa de Estudios, preceptos motivadores de conductas orientadas al cultivo de fundamentos éticos que respondan a la universidad inclusiva, de calidad, promotora de cultura de sustentabilidad y paz social; es decir, una institución educativa de carácter humanista. (Universidad Autónoma de Tamaulipas, 2017. p.4).

El código de ética se rige por valores y principios que muchas veces son aprendidos en casa. No obstante, en muchas ocasiones la comunidad de la Universidad de Cuenca no ha respetado ni cumplido, haciendo de menos a las personas por su situación económica o por el trabajo que desempeñan. Es un documento que desconocen los estudiantes y muchos otros que pertenecen al personal administrativo, obreros y de limpieza.

El código de ética fue elaborado por el Consejo universitario de la Universidad de Cuenca en el año 2012, consta de seis capítulos divididos de la siguiente manera:

Capítulo I: Objeto, ámbito y principios de aplicación.

Capítulo II: Aplicación de principios y fines de la comunidad universitaria.

Capítulo III: Deberes de la comunidad universitaria.

Capítulo IV: De la ética en la actividad cultural, académica y científica.

Capítulo V: De las garantías de los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria y de la institución universitaria.

Capítulo VI: De la comunidad ética y democrática.

Tabla 4. Preguntas sobre el Código de Ética

Código de ética de la Universidad de Cuenca			
Código	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27
	¿Conoce el código de ética de la Universidad de Cuenca?	¿Respecto al código de ética de la Universidad de Cuenca, ha recibido capacitaciones?	Considero que el código de ética de la Universidad de Cuenca es un instrumento con valores, principios y normas que orienta: La vida de la comunidad universitaria en las relaciones entre autoridades y estudiantes, docentes, empleados y obreros.
Cod1	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Cod2	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Cod3	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Cod4	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Cod5	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Cod6	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Cod7	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
------	-----------------------------	-----------------------------	--------------------------

Fuente: Elaboración de las autoras

En la tabla 2, mostramos una comparativa entre las preguntas del cuestionario, estas son las número 25, 26, 27; que guardan estrecha relación con el código de ética de la Universidad de Cuenca. De este grupo el 100% de los encuestados expresa que no tenían conocimiento del instrumento normativo interno.

Frente al desconocimiento, durante las entrevistas se hizo la lectura del Art. 1 del código de ética de la Universidad de Cuenca el cual dice que “El Código de Ética tiene como objeto establecer los principios, valores y normas de conducta más generales que orienten la vida de la comunidad de la Universidad de Cuenca en las relaciones entre autoridades, docentes, estudiantes, empleados y obreros” (2012. p.1)

Cabe mencionar que el tema era nuevo para las entrevistadas y estaban sorprendidas por la existencia del documento. Lo útil que sería para garantizar sus derechos y de los demás. Al respecto, se les pidió una opinión sobre lo que escucharon y manifestaron que no tenían conocimiento sobre dicho código y tampoco habían recibido charlas o capacitaciones del mismo.

También expresaron que les parecía algo muy bueno, pero que no toda la comunidad universitaria cumplía con lo mencionado.

“Bueno, hasta ahorita creo que, si se cumple, me he dado cuenta qué sí. No, en un 100%. Hay personas que lo cumplen, personas que no”. (entrevistada Cod2, mayo 2023, campus central).

Otra de las entrevistadas expresó que debido al poco tiempo que se encontraba laborando dentro de la Universidad de Cuenca, no tenía conocimiento del documento, aunque por lo escuchado en nuestra entrevista, le parecía correcto. No obstante, indicaba que por el tiempo que tiene laborando, y por lo que ha observado, esta persona aseguraba que se cumple en un 70%, no totalmente, pero ¿es este el porcentaje que debería tener una comunidad universitaria? Estas mujeres que apenas tenían trabajando de 1 a 2 meses en la organización, y dentro de la Universidad de Cuenca, no pudieron decir que se cumplía al 100%.

“Sí, yo lo veo muy bien. A ver, no le puedo decir un 100% porque sinceramente, todavía como tengo dos meses, entonces sería un 70% “ (entrevistada Cod5, mayo 2023, campus Balzay).

En ese mismo ámbito, otra persona nos comentó que el comportamiento de una persona no debía estar influenciado por el lugar en el que se encontraba. Es decir, una persona debería tener la misma educación y cortesía con todas las personas en general, en cualquier espacio de su vida.

“No debería ser solamente aquí, como decir, en la universidad. Debería ser, como decir, en todo el mundo, en toda la sociedad no solamente aquí porque es tan en la universidad, no.” (entrevistada Cod3, mayo 2023, campus central).

Según lo mencionado la mayoría está de acuerdo con el Art. 1 del código de ética, pero se manifestó que sería ideal que se cumpla para así garantizar armonía entre toda la comunidad universitaria.

Algo muy llamativo también fue que en varias ocasiones decían que no había discriminación alguna. No obstante, no se sentían parte de la Universidad de Cuenca, en donde no sabía cómo explicar este suceso y optaron por pasar de pregunta diciendo que no son parte de la comunidad de la Universidad de Cuenca, sino que únicamente se sienten parte de ASOAFRO, una asociación que les abrió las puertas y les brindo un trabajo digno para que estas fuertes luchadoras puedan mantener a sus familias. Sin duda, es algo contradictorio que no se sientan parte de la comunidad universitaria cuando expresan que no han sufrido actos de discriminación por parte de los miembros de la misma, entonces *¿Cuál es el motivo para que estas mujeres se sientan excluidas de su lugar de trabajo?*

Por otro lado, estas mujeres supieron expresar que dentro de la Universidad de Cuenca han recibido charlas sobre discriminación, racismo y valores.

“Bueno, esas charlas no nos han dado, no lo conozco. Una vez hicieron una charla sobre eso mismo, del racismo y todo eso, eso fue en la central. Hicieron también una dinámica sobre esto de la discriminación”. (entrevistada Cod6, mayo 2023, campus Balzay).

Si bien dentro de la ASOAFRO reciben capacitaciones sobre feminismo negro y otros temas transversales, se debe considerar que la necesidad de divulgar el Código de Ética no es el único tema que resulta prioritario, también están temas asociados a garantizar la seguridad laboral, la salud ocupacional, las diversidades, herramientas y habilidades para el trabajo, entre otras.

Para concluir, debemos mencionar que se debería rescatar que ninguna de ellas tenía conocimiento de la existencia de este documento, ni fueron capacitadas sobre el tema al entrar a laborar en la Universidad de Cuenca.

DISCUSIÓN

El siguiente apartado tratará de hacer una comparación de pensamientos entre autores, los cuales ayudarán dando diferentes enfoques los cuales se encuentran relacionados sobre el patriarcado, el salario del trabajo doméstico, la educación, la discriminación y racismo ayudando a la visibilización de las prácticas y discursos que se encuentran latentes dentro de nuestra sociedad, dando un refuerzo extra a lo expuesto dentro de los resultados y ayudando a resaltar la realidad que se vive dentro de la Universidad de Cuenca. De igual manera, se divide por secciones para una mejor comprensión y análisis de los autores.

Las mujeres afro ecuatorianas: historia, resistencia, y corporeidades

Tal como hemos mencionado, la investigación estuvo centrada en un grupo de mujeres afroecuatorianas, que laboran en el área de servicios de limpieza en la Universidad de Cuenca.

A esta población femenina que está identificada social y étnicamente como afroecuatoriana, la atraviesa una historia de discriminación racismo y humillación, a tal punto que muchas mujeres negras o afroecuatorianas, en otras investigaciones, afirman que la negritud, la identidad afro es vista como sucia, contaminada o peligroso. (Santos, 2016).

A decir por las narrativas y datos de la investigación, podemos percibimos que los comportamientos de discriminación, desigualdad y racismo siguen presentes en el imaginario social, y muy enquistados en los espacios laborales. Y aunque hay muchos tipos de racismo y discriminación por la diversidad étnica, la que mayor fuerza impronta, la más violenta es la asociada con el color de la piel y el mundo afro.

En relación a lo expuesto, en el fragmento de una entrevista con una mujer afroecuatoriana, Alondra, la autora Santos (2016) nos dice lo siguiente:

En experiencias laborales, Alondra no solamente narra sus vivencias sino las de las mujeres negras empleadas en el servicio doméstico, en donde se evidencia igualmente el estereotipo que asocia a la persona negra con ser ladrón o delincuente, así comenta que cuando algo se perdía los patrones utilizan la expresión “ha de haber sido la negra” (Vera, 2016. p.44).

La historia de exclusión de estos grupos étnicos que conforman el mapa poblacional en el Ecuador, los ha dejado fuera del sistema educativo, laboral, cultural y los ha obligado a vivir en la periferia, sin mayores oportunidades para su desarrollo pleno. Esa exclusión ha tenido un impacto negativo en sus condiciones y calidad de vida. Gómez (2019) señala en su investigación que este racismo es ahistórico y transnacional.

Por eso es importante resaltar las distintas experiencias analizadas y las semejanzas que se presentan en ellas.

Sin duda las mujeres de ASOAFRO viven una realidad diferente y diversa debido a su doble condición, el ser afroecuatorianas y el hecho de ser mujer. Un aspecto importante de rescatar es que estas mujeres cumplen el rol de jefas de hogar; y con esto nos referimos a que son las encargadas de sostener la economía de la familia y la liderar la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida en el hogar (estudios, trabajo, otros). En algunos casos, esto se ha debido a diferentes situaciones, algunas veces por su estado social y civil de viudez, de divorcio, o por razones migratorias.

También cabe indicar que la población de las mujeres de este estudio, como se ha reafirmado antes, tiene un número de hijos que oscila entre 2 a 6, y también tienen personas dependientes de ellas. Y, por ende, son las encargadas de sustentar económicamente a su familia y en algunos casos a sus nietos.

La familia esclava típica era formalmente matriarcal, ya que el papel de la madre era mucho más importante que el del padre. Las responsabilidades que tradicionalmente pertenecían a las mujeres, como limpiar la casa, preparar la comida, confeccionar la ropa y criar a los niños. El marido era el que, en el mejor de los casos, era el ayudante de su mujer, su compañero y su pareja sexual. (Davis,2004. p.24).

Las mujeres cada día trabajan más dentro y fuera del hogar, doblan jornadas de trabajo o emprenden en nuevas labores; además de dedicarse a tareas domésticas, cuidados, y atenciones en el hogar.

El trabajo doméstico es mucho más que la limpieza de la casa. Es servir a los que ganan el salario, física emocional y sexualmente, tenerlos listos para el trabajo día tras día. Es la crianza y cuidado de nuestros hijos -los futuros trabajadores- cuidándolos desde el día de su nacimiento y durante sus años escolares, asegurándonos de que ellos también actúen de la manera que se espera bajo el capitalismo. Esto significa que, tras cada fábrica, tras cada escuela, oficina o mina se encuentra oculto el trabajo de millones de mujeres que han consumido su vida, su trabajo, produciendo la fuerza de trabajo que se emplea en esas fábricas, escuelas, oficinas o minas. (Federici, 2018. p.26).

Es decir, las mujeres trabajan buscando un sueldo para apoyar o mantener la casa y al finalizar sus jornadas laborales saben que llegando a casa les espera más actividades, las cuales en muchos casos no son reconocidas por los miembros de la familia, mucho menos van a ser remuneradas, debido a los roles de género piensan que son obligaciones que deben ser desempeñadas por las mujeres.

Cabe reiterar que las mujeres desempeñan trabajos menos valorados dentro de la sociedad y en el caso de las mujeres de la ASOAFRO esto no se da de una manera diferente, ellas desempeñan las actividades de auxiliar de limpieza dentro de la Universidad de Cuenca, pero también, realizan otros trabajos para poder sustentar económicamente a sus familias. Las actividades que fueron mencionadas son: limpieza de casas de docentes o personal administrativo de la universidad, limpieza en otras instituciones, emprendimientos gastronómicos y ventas de productos por catálogo.

Las condiciones laborales de las mujeres afro ecuatorianas

Otro aspecto a resaltar es la jornada de trabajo, actividades, y condiciones de las mujeres afroecuatorianas. Si se habla de trabajo se debería empezar haciendo un énfasis a la grave situación que atraviesa el país, en el cual la sociedad en general se ve afectada “En el I trimestre de 2023 “la tasa de desempleo tanto en zona rural y urbana fue de 6,5%.” (INEC, 2023 p.10-34), de este porcentaje el 4,7% pertenece a la tasa de desempleo de mujeres, así lo detalló el INEC, con estos datos se puede llegar a ver claramente la realidad de discriminación que atraviesan

las mujeres, pero las mujeres afro enfrentan una doble lucha, en donde muchas veces la sociedad les niega las oportunidades de empleo únicamente por su color de piel, en otras palabras las mujeres afro muchas veces tienen la misma formación o inclusive mejor, pero no son tomadas en cuenta únicamente por sus rasgos físicos, aquí podemos observar un ejemplo que muchas mujeres han vivido en repetidas ocasiones.

Una vez me entrevistaron para un trabajo y luego supe, por amigos comunes, que se lo habían dado a una mujer blanca de mi edad con casi la misma experiencia laboral que yo tenía entonces. Para mí, había sido como un bofetón, como recibir el impacto del racismo estructural en la cara, un caso de esos de los que solo oyes hablar cuando se mencionan las cifras de desempleo de las personas de color, pero que nunca sabes de boca de las personas directamente afectadas. (Lodge, 2021. p.103).

Una realidad innegable que muchas afroecuatorianas y mujeres en todo el mundo viven, donde enmarca la realidad de que por más preparación que tengan la sociedad las discrimina y les cierra las puertas de oportunidades.

Dentro del colectivo ASOAFRO hay un mundo de historias que contar, cada una de esas mujeres tiene una realidad diferente que la acompaña, pero algo que se repite en ellas, es la acumulación de la discriminación vivida y que se sigue replicando en la actualidad.

En la Universidad de Cuenca estas mujeres afro han encontrado un trabajo estable, pero no libre de discriminación. El primer aspecto que todas las entrevistadas supieron manifestar es que ganan menos del sueldo básico unificado, exactamente reciben \$400 mensuales.

“Bueno, no ganamos el sueldo básico, porque ganamos solamente 400 dólares. No ganamos los 450”. (entrevistada Cod2, mayo 2023, campus central).

A pesar de ello, ellas continúan laborando dentro de esta institución, debido a la gran dificultad que tienen por encontrar otros empleos. Ellas se aferran a la estabilidad económica que llegan a obtener, al saber que todos los meses recibirán su sueldo, y los décimos, cuando corresponda. Y esto lo hacen en medio de sus limitaciones, y aunque ganen menos de lo suficiente para cubrir todas sus necesidades.

Las mujeres manifiestan que ganan menos de un sueldo básico, debido a que según la ley al afiliado le corresponde entregar un aporte al IESS del 9,45% de su sueldo o salario; esto sería de la siguiente manera: de su sueldo básico que es un valor de \$450 se le resta el 9,45% que sería \$42.53, y adicionalmente otros valores que tiene que pagar obligatoriamente por ser trabajadoras (descuentos o afiliaciones varias).

La necesidad muchas veces juega en contra de las personas, debido a que por esta suele aceptar un sueldo inferior por la necesidad de un trabajo o una fuente estable, en el caso de las mujeres de ASOAFRO son personas que no han tenido las mismas oportunidades, pero no se han rendido y han buscado la forma y lugares en donde les brinden oportunidades de empleo o una fuente de ingresos justa, en muchos casos no les ha importado el trato que reciben para ser capaces de mantener a sus familias, teniendo en contra de ellas las brechas salariales que existen entre hombres y mujeres.

Las mujeres ingresan menos dinero que los hombres, al ocupar trabajos a tiempo parcial en mayor porcentaje que los hombres. Por las mismas horas trabajadas, las mujeres cobran menos dinero que los hombres, al estar estos trabajos pero retribuidos]...[Existe aún en la sociedad un muy desigual reparto de los trabajos no remunerados de cuidados, que sean realizados en su mayor parte por las mujeres, lo que limita su disponibilidad de horas para realizar un trabajo remunerado. (ONU Mujeres, 2021. p.2).

Una vez más se reitera sobre la desigualdad en la que viven las mujeres debido al desconocimiento del trabajo doméstico y como él mismo le disminuye las posibilidades de trabajo.

Las dimensiones étnico - culturales de ser una mujer afroecuatoriana

Partiendo de las dimensiones étnico - culturales de las mujeres afroecuatorianas, sabemos que Ecuador es un país multiétnico y pluricultural en donde “los afroecuatorianos constituyen solamente el 7.2% de la población ecuatoriana. Sin embargo, representan el 40% de ecuatorianos que viven en condiciones de pobreza” (ONU, 2019. p.1). La violencia racial afecta a la gran mayoría de la población afrodescendiente y se manifiesta en situaciones como:

desplazamientos forzados, genocidios, tráfico de mujeres jóvenes, negación de derechos, entre otras prácticas discriminatorias.

“No soy racista, pero...” (Dehni y García, 2023) Así nombraron las autoras a su artículo, en donde se habla de la discriminación y racismo que sufren las personas afro, solamente por tener rasgos diferentes, ¿ser diferente es motivo para ser discriminado?, en muchas ocasiones se es testigo de muchos actos, comentarios, gestos, y otras prácticas discriminatorias “Simplemente por nacer en otro lugar, apenas a unos kilómetros de la frontera o en la otra punta del mundo, te conviertas en un tanto peligroso”. (Dehni y García, 2023. p.2), Y con el simple hecho de escuchar o ver algún tipo de práctica o discurso discriminatorio y a pesar de ello decidir callar hace que te vuelvas cómplice, el “no hacer nada” también te vuelve parte del problema, debido a que no ejerces los actos de violencia en sí, pero tampoco ayudas para que estos disminuyan.

La discriminación es una realidad innegable que se la vive o se la observa dentro de las instituciones educativas, trabajos y muchos casos se puede encontrar dentro de casa.

Todo el mundo puede ser desagradable con los demás y es capaz de juzgarlos antes de conocerlos. Pero lo cierto es que no hay suficientes personas negras en posiciones de poder como para que las personas blancas sufran racismo a una escala similar a la que opera en la actualidad contra la población negra. (Lodge, 2021. p.103).

En ocasiones las personas discriminadas han normalizado mucho estas prácticas, incluso en ciertos casos no reconocían ciertas actitudes como discriminatorias. Esto se pudo evidenciar con las mujeres de la ASOAFRO, quienes durante sus relatos expresaron que no existía ningún problema, pero a medida que continuaban sus historias salía esa verdad latente, entre comentarios discriminatorios, miradas de menosprecio, burlas, etc. Al igual que la sociedad en muchos casos ejerce actos discriminatorios que no los reconoce como tales.

Por lo general las personas condicionan y niegan ser racistas, particularmente en un contexto como en el educativo, y más aún desde el rol social que tiene el profesorado como reproductor de conocimientos afirmativos. Sin embargo, el prejuicio está implícito, está naturalizado y normalizado, y casi siempre es imperceptible. Tal es el caso que muchos psicólogos aseguran que la mayoría de las personas son racistas sin darse cuenta y eso se puede evidenciar en el lenguaje, en las prácticas explícitas, o en los lugares de enunciación que ocupan en la esfera social. (Tubay, 2023. pp. 423-427).

Estas prácticas discriminatorias se encuentran muy normalizadas dentro de la sociedad que son incapaces de reconocerlas, en muchos casos les enseñan estas prácticas de discriminación a los más pequeños de la casa y es ahí donde crece esta cadena de discriminación. Si no se hace un cambio dentro de la educación estos actos discriminatorios nunca tendrán un fin.

La educación es una herramienta transformadora y capaz de propiciar cambios sociales verdaderos, cuando es encarnada desde las necesidades locales y globales, y cuando sus efectos se replican en la sociedad. Si los sistemas sociales y comunitarios tienen problemas o aciertos, estos son visibles en las arenas sociales y se manifiestan en desigualdades estructurales (Tubay, 2023. pp. 423-427).

Es decir, una posible solución para esta gran problemática de discriminación y racismo son los centros educativos, esto se debe a que dentro de ellos los niños tienen sus primeras interacciones sociales que se tiene fuera del círculo familiar, al igual que son en estos centros en los que muchas veces se aprende o se refuerzan estos actos discriminatorios que da una sociedad jerarquizada.

Por consiguiente, se ha podido constatar que en base a la revisión bibliográfica y a lo expresado por la muestra investigada, existen prácticas y discursos discriminatorios hacia las mujeres de ASOAFRO, para llegar a esto es necesario entender que es de suma relevancia recalcar las contradicciones que se pudieron observar durante la aplicación de la encuesta y entrevista, en donde al momento de responder la primera herramienta daba como resultado que dentro de la comunidad de la Universidad de Cuenca no hay ningún tipo de prácticas o discursos discriminatorios hacia las mujeres. Sin embargo, durante la aplicación de la segunda herramienta se logró identificar ciertas actitudes, prácticas y discursos discriminatorios y raciales que han podido vivir las mujeres afro dentro de la comunidad universitaria y fuera de ella.

La investigación estuvo centrada en el lugar donde laboran y su pertenencia con dicha comunidad. Sin embargo, fuera de este lugar también hay prácticas discriminatorias por parte de la sociedad en general, relacionadas a su raza y género.

4. Género y Feminismo Negro

La categoría género es de suma importancia dentro de esta investigación, la definición de dicho término ha presentado disidencia desde los comienzos de las teorías feministas en los años 70, se planteó la iniciativa de la creación de nuevas teorías en donde se pretendía consolidar la idea de que los hombres y mujeres son iguales y que son las construcciones culturales lo que los hacen diferentes.

Marta Lamas (1994) define el género como “la simbolización que cada cultura elabora sobre la diferencia sexual, estableciendo normas y expectativas sociales sobre los papeles, las conductas y los atributos de las personas en función de sus cuerpos” (p. 4). El género representa tareas y deberes distintos según cada cultura: “facilita un modo de decodificar el significado que las culturas otorgan a la diferencia de sexos y una manera de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana” (Lamas, 1999, p.78) Por lo tanto, se puede afirmar que el género es una construcción social, más que un hecho biológico. Partiendo de este enunciado y con respecto a la muestra de investigación casi en su totalidad se autoidentifican con género femenino con excepción de un caso que se identifica como mujer trans.

Existen desigualdades y estereotipos de roles por género, contruidos históricamente a partir de patrones de jerarquización que están definidos a partir del género y la raza que producen exclusiones. “En el Ecuador según la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia contra las Mujeres, el 65% de mujeres ha enfrentado algún tipo de violencia basada en genero a lo largo de su vida”.(IEC, 2019.p. 1) Pero a la desigualdad de género que sufren las mujeres se suma la discriminación, la exclusión racial y sociocultural, lo cual genera situación de extrema pobreza y marginalidad. Por eso otra categoría que es necesaria tener en cuenta es el Feminismo Negro. Este término es de suma importancia para las mujeres de ASOAFRO, ya que dicho colectivo capacita a sus mujeres Afro sobre el tema, ahora les resulta más fácil expresarse, actúan con mayor seguridad y empoderamiento. Les ayudó a entender que no tienen por qué sentirse menos que los demás e incluso a no aceptar malos tratos de la gente.

5. El código de ética como mecanismo para prevenir la discriminación (mujeres afro y afroecuatorianas)

Finalmente, se pone a discusión el código de ética de la Universidad de Cuenca, como mecanismo para prevenir la discriminación dentro de la comunidad educativa, debido a que esta ampara y garantiza los derechos de los integrantes de la comunidad y de la institución universitaria. Este se basa en artículos de la Constitución del Ecuador, donde los objetivos principales es la igualdad de derechos y un trato digno. Este documento fue aprobado por el Consejo Universitario en el año 2012.

El código de ética es un documento de conocimiento general de toda la comunidad universitaria que tiene como misión “formar investigadores y profesionales comprometidos con una sociedad justa, diversa y sostenible, a ser agentes de transformación” (Universidad de Cuenca, 2021. p.1). Y de igual manera su visión, la cual dice que “Al 2027 la Universidad de Cuenca es una comunidad innovadora y resiliente, integrada al mundo a través de la generación de conocimiento pertinente, de calidad y comprometida con la sociedad.”(Universidad de Cuenca, 2021. p.1).

Si bien la educación en la Universidad de Cuenca debe reforzar los principios y valores que se mencionan en dicho documento, y formar futuros profesionales con una ética y unos valores sociales que promuevan la justicia social y la equidad; los resultados alcanzados en esta investigación exponen que hay vacíos y contradicciones entre lo que dice la normativa y lo que se vive diariamente en las prácticas de las mujeres colaboradoras.

Sin duda, lograr esta formación a la luz de un código de ética ayudaría a la reducción de las prácticas y discursos discriminatorios presentes en pensamientos, actos y comentarios dentro y fuera de la comunidad universitaria.

La Universidad de Cuenca, al ser un referente de educación en la región y en el país, tiene la responsabilidad de velar por la clase de profesionales que hay dentro de la institución, y cómo se están formando; puesto que estos son los ciudadanos que transforman la sociedad.

Esta investigación muestra que tanto estudiantes, docentes y personal administrativo, reproducen prácticas y discursos racistas y de discriminación a las mujeres de la ASOAFRO. Estas no sólo son tangibles, sino que suelen ser gestos, actitudes, miradas comentarios en voz baja. De ahí que podemos darnos cuenta de la importancia de socializar y capacitar constantemente a la población universitaria sobre el código de ética.

Cabe recordar que ninguna de las entrevistadas tenía conocimiento de la existencia de este documento, no fueron capacitadas por parte de la Universidad de Cuenca, ni por la ASOAFRO, antes o durante el ejercicio profesional.

Y quizá es por esa razón que el lugar que ocupan las mujeres de la ASOAFRO dentro de la comunidad universitaria es casi nulo. Porque ellas no se sienten parte de la Universidad, sino, únicamente se sienten parte del colectivo ASOAFRO, porque dentro de él cuentan con un espacio seguro que les ha brindado ayuda en ciertos aspectos, personales, laborales y culturales, además en el que pueden fomentar actividades de emprendimientos gastronómicos, presentaciones musicales, y recreativos. Este espacio está liderado por afrodescendientes que buscan reivindicar y valorar su historia desde el vivir de sus ancestros y el suyo, con el fin de transmitir esta apropiación cultural a las nuevas generaciones.

Los pocos espacios que tienen en la universidad son limitados a nivel de infraestructura, debido a que, no cuentan con espacios en los que puedan guardar sus pertenencias y mucho menos un lugar en el que puedan almorzar, y a nivel de interacción social, porque no hablan entre ellas y tampoco con el resto de las personas. Y es por esa razón, que el estudio devela cuerpos invisibilizados, y una poca valoración y relevancia del trabajo que realizan las mujeres de ASOAFRO.

Por último, hay que resaltar que las mujeres consideran a su trabajo en la universidad, de tipo prioritario, puesto que este les devuelve parcialmente la dignidad y una situación social y cultural que es mejor a la de otras mujeres afroecuatorianas, que realizan trabajos similares en casas o servicios domésticos o extrema informalidad. Ellas llegaron a esta conclusión a partir de la pregunta realizada en la entrevista en donde debían responder: Al imaginarnos una pirámide ¿dónde colocaría su cargo laboral según el nivel de importancia?, la mayoría de las respuestas coincidieron en que su trabajo se encuentra en la cúspide de la pirámide, debido a que, su labor es de suma relevancia para el mantenimiento de los espacios y la garantía del bienestar de sus ocupantes.

Ellas consideran que, sin su trabajo, la Universidad no podría funcionar por completo, porque no muchas personas estarían dispuestas a realizar trabajos de limpieza, es decir a limpiar aulas con basura, baños en condiciones no higiénicas, oficinas desordenadas, entre otras circunstancias. Pero ellas saben que lo hacen, porque es uno de los pocos trabajos que les permite tener estabilidad, un salario mensual y legal. Porque en otros espacios les han ofrecido condiciones

de precariedad y exclusión, además de salarios injustos. Y todo eso está relacionado con su condición de mujer, de ser negra, de ser pobre y de su origen cultural.

CONCLUSIONES

La investigación ha podido determinar que las prácticas y discursos discriminatorios están presente en la vida de nuestras entrevistadas de ASOAFRO, en distintas situaciones o prácticas como lo expresaron en sus relatos. Los relatos dejan entrever que las prácticas que se evidencian a motivo de las condiciones raciales se ven manifestadas en situaciones por el color de la piel de las personas y por la actividad laboral que desempeñan.

En relación al primer objetivo, el cual estuvo direccionado a describir las prácticas y discursos discriminatorios en el entorno laboral hacia las mujeres de la ASOAFRO a través de sus experiencias, se logró identificar que los principales autores de discriminación de una forma más evidente y directa son los estudiantes de la Universidad de Cuenca, pero las actitudes excluyentes también ocurren por parte del personal administrativo y docente, de una manera mucho más sutil, tienden a tomar una postura de protección de sus bienes o propiedades, con sospechas injustas cuando se pierde dinero o algún objeto de valor, haciendo comentarios poco apropiados los cuales pueden ser replicados por los estudiantes.

En muchos casos ellas han normalizado estas actitudes, pero no solo viven esta discriminación en el lugar donde laboran, sino también en la sociedad en general, han tenido que soportar ver cómo la gente cambia de vereda con miedo de que les vayan a robar, cuando han necesitado tomar un taxi no les para o en los buses la gente evita sentarse a su lado por el simple hecho de su color de piel.

Con respecto al segundo objetivo, el cual pretendía determinar cuáles son los discursos y las prácticas discriminatorias que vivencian o experimentan las mujeres del colectivo ASOAFRO, en relación a su pertenencia en la comunidad educativa se logró en primer lugar precisar que estas mujeres no se sienten parte de la comunidad de la Universidad de Cuenca. Debido a las prácticas discriminatorias, raciales y excluyentes de las cuales son víctimas, pero en muchas ocasiones no son capaces de identificar estos actos, es importante recalcar que por más que las personas han normalizado estos comportamientos, no dejan de ser víctimas. La sociedad se ha encargado

de mantener las desigualdades sociales, de género, étnicas y culturales que experimentan en su diario vivir.

Como segundo punto crucial son las distintas charlas por parte de la Universidad de Cuenca que se les ha impartido a los trabajadores de ASOAFRO, las cuales han tratado sobre temas como la discriminación y el racismo. Mientras que por parte de la fundación reciben charlas sobre feminismo negro, el mismo que les ha ayudado dentro de su vida diaria ayudándoles a crear su propia identidad, a conocer su cultura y poder valorarla. pero no se ha instruido sobre la normativa universitaria por lo que no tienen claro sus derechos como parte de ella.

El capacitar a los empleados de una empresa o institución es muy importante, debido a que le está brindando nuevos conocimientos y herramientas para un mejor desempeño dentro de lo laboral, pero ¿Por qué dar charlas de racismo y discriminación a las víctimas y no a toda la comunidad universitaria? Un punto muy importante es el que estos espacios les ayudarán a las mujeres de ASOAFRO a reflexionar sobre actos y comentarios discriminatorios de los cuales han podido ser víctimas, pero de igual manera estas charlas las deberían recibir toda la comunidad universitaria, brindando un espacio de reflexión para darse cuenta de su actuar. En muchas ocasiones son actos que la gente los tiene normalizados y que no los ve como lo que verdaderamente son.

Finalmente, nuestro tercer objetivo, pretendió realizar un análisis de los espacios que ocupan las mujeres afro desde el código de ética de la Universidad de Cuenca. No obstante, es un documento desconocido para gran parte de la comunidad universitaria. Se logró determinar que dentro de la comunidad de la Universidad de Cuenca no se valora el trabajo, ni a las mujeres de la ASOAFRO, debido a la carencia de espacios destinados para ellas.

Una institución que posiblemente se ha centrado en los conocimientos científicos y teóricos, pero podría haber descuidado la parte humana. Un lugar donde mujeres humildes, pero trabajadoras han sido víctimas de prácticas y discursos discriminatorios. Si las instituciones educativas priorizaran los valores, la parte sensible y no únicamente el cumplimiento de destrezas, se podría lograr un verdadero cambio en la sociedad. Podría permitirles nuevas oportunidades a estos grupos étnicos que son vulnerados.

Luego de todo el análisis realizado se cree que es de suma importancia que la Universidad de Cuenca trabaje a partir del código de ética, por medio de charlas y cursos de capacitación a toda la comunidad universitaria, en la cual se encuentran las autoridades, personal administrativo, docentes, estudiantes, auxiliares de limpieza y obreros, recalcando los valores y principios por los cuáles se rige este documento, para de esta forma lograr el cumplimiento de su misión y visión, para obtener un buen ambiente laboral en el cual todos se sientan parte de la comunidad en la que trabajan y formar un cambio social verdadero.

Por consiguiente, algo que una de las mujeres de la ASOAFRO expresó, que sin duda es de relevancia, es que los actos, prácticas y discursos no se deberían decir ni ejecutar por educación y respeto, no debería ser necesario que esté escrito para que sea cumplido. Dicho en otras palabras, es que la educación de cada persona debería ser igual en todos los lugares y con todas las personas. No obstante, es una realidad para pocos, debido a que, muchas personas cambian su comportamiento dependiendo del lugar y con quien se encuentran.

Recomendaciones

A partir de la investigación, contemplamos las siguientes recomendaciones:

- La creación de espacios para trabajadores de limpieza y de servicios varios que estén direccionados a promover la interacción en los espacios que utilizan docentes, estudiantes y administrativos, para que sean sitios donde también puedan interactuar las personas de servicios de limpieza y otros.
- La facilitación de talleres, charlas y capacitaciones sostenibles que comprometa a la sociedad en su conjunto (comunidad académica y otros actores sociales) a erradicar el racismo, la discriminación, la marginación y la estigmatización de otras personas. Esto con el fin de garantizar que nadie sea vulnerable de exclusión y racismo por parte de los integrantes de la comunidad universitaria o la sociedad.
- Promover acciones afirmativas de inclusión social a través de trabajos de clases, proyectos, eventos, o cualquier actividad socioeducativa, en los que no solo se hable de racismo, sino también de otras formas de flagelación que laceran a las personas por su condición étnica, de género, cultura, entre otras. Esto porque la condición de seres humanos no debe desconocerse y es necesario que todas las personas puedan vivir en armonía a nivel individual y colectivo.

- Crear campañas que pongan en valor el potencial y la cultura que tienen las personas, sin importar su color de piel o descendencia, es decir que puedan destacarse sus conocimientos, su cultura y el aporte o bagaje que cada uno de ellos trae, y que enriquece a la sociedad de acogida. También que estas campañas cuestionen y repasen los chistes, frases y comentarios racistas que están naturalizados y se cuentan entre risas, pero que, no obstante, hacen mucho daño y laceran las vidas de estos grupos étnicos.

Referencias

- AfroFeminas (2020) Breve introducción al afrofeminismo para personas No afro. parte I. (pp.1-2). Disponible en: <https://afrofeminas.com/2020/06/24/breve-introduccion-al-afrofeminismo-para-personas-no-afro-parte-i/>
- AfroFeminas (2020). Breve introducción al afrofeminismo para personas NO afro. parte I. (p.1). Disponible en: <https://afrofeminas.com/2020/06/24/breve-introduccion-al-afrofeminismo-para-personas-no-afro-parte-i/>
- AfroFeminas (2020). Breve introducción al afrofeminismo para personas No afro. parte I. (p.2). Disponible en: <https://afrofeminas.com/2020/06/24/breve-introduccion-al-afrofeminismo-para-personas-no-afro-parte-i/>
- Alfaro, F, Duque, J, Estrella, S, Minango, G, Segarra, E & Torres M. (2017) Glosario Feminista. (p.72). Disponible en: <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/3069#?c=0&m=0&s=0&cv=0>
- Alfaro, F, Duque, J, Estrella, S, Minango, G, Segarra, E, Torres M. (2017) Glosario Feminista. (p.40). Disponible en: <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/3069#?c=0&m=0&s=0&cv=0>
- Alfaro, F, Duque, J, Estrella, S, Minango, G, Segarra, E, Torres M. (2017) Glosario Feminista. (pp.110-111). Disponible en: <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/3069#?c=0&m=0&s=0&cv=0>
- Alfaro, F, Duque, J, Estrella, S, Minango, G, Segarra, E, Torres M. (2017) Glosario Feminista. (pp.21-22). Disponible en: <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/3069#?c=0&m=0&s=0&cv=0>
- Alfaro, R, Duque, J, Estrella, S, Minango, G, Segarra, E, Torres M. (2017) Glosario feminista para la igualdad de género, (p.40). Disponible en: <https://biblioteca.ucuenca.edu.ec/digital/s/biblioteca-digital/ark:/25654/3069#?c=0&m=0&s=0&cv=0>

- Bracero, P. (2019). La cultura Afroecuatoriana y su aporte en el desarrollo musical del Ecuador, a través de sus ritmos tradicionales. Revista de investigación y pedagogía del arte, Universidad de Cuenca.(p.2). Disponible en: <file:///Users/tammya/Downloads/crespo-05-02-bracero.pdf>
- CEPAL y AECID (2014). Reflexiones sobre el desarrollo en América Latina y el Caribe: conferencias magistrales 2013-2014, 21-35. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37229>
- CEPAL & AECID. (2018). Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe. Deudas de igualdad. p.35. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43746/4/S1800190_es.pdf
- Coba, G. (2020). La situación laboral de las mujeres en Ecuador se deteriora. Primicias. (pp. 1-2). Disponible en: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/situacion-trabajo-mujeres-ecuador-deterioro/>
- Collins, P. H. (2017). La diferencia que crea el poder: interseccionalidad y profundización democrática. Investigaciones feministas, 8(1), 19-40.
- Consejo Nacional de Población (2022). ¿Sabes qué es la diversidad sexual y de género? (p.1). Disponible en: <https://www.gob.mx/conapo/documentos/sabes-que-es-la-diversidad-sexual-y-de-genero>
- Constituyente, Asamblea. (2008.). Constitución de la República del Ecuador. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- CORDICOM (2017). Discriminación hacia las mujeres y su representación en medios de comunicación. (p.5). Disponible en: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>
- Cuenca, Universidad (2012). Capítulo III. Código de Ética. Disponible en : <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21153/1/CODIGO%20DE%20ETICA%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20DE%20CUENCA-15-05-2012.pdf>
- Cuenca, Universidad (2021). Misión y Visión. (p.1). Disponible en: <https://www2.ucuenca.edu.ec/nosotros/vision-mision>
-
- Crenshaw, K. (1989). Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color. (p.139). Disponible en: <https://mujeres.uocra.org/wp-content/uploads/2021/11/crenshaw-kimberle-cartografiando-los-margenes-1.pdf>

- Davis, A (2004). *Mujeres, Raza y Clase*. Ediciones AkaL, S.A. ISBN-10:84-460-2093-9. ISBN-13:978-84-460-2093-6. Móstoles, Madrid. (p.344). Disponible en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8f73f68044385d8fa758ff01a4a5d4c4/Mujeres%2C+raza+y+clase+-+Angela+Davis.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=8f73f68044385d8fa758ff01a4a5d4c4>
- Dehni y Garcia (2023). Yo no soy racista, pero... (p.2). Disponible en: <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/yo-no-soy-racista-pero/>
- Díaz Londoño, J. A., Martínez S., Espinoza Jiménez, F. L., Vizúete C., Mier, A. D., Cárate T, y Becdach Salvatore, A. (2017). *Discriminación hacia las mujeres y su representación en medios de comunicación*. CORDICOM. (pp. 25-36). Disponible en: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf>
- Diccionarios del NCI (2018). Grupo étnico. (p.1). Disponible en: <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/grupo-etnico>
- Dijk, T. V. (2001). Discurso y racismo. *Persona y Sociedad*. (p.192). Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14254/1/T-UCE-0010-EL011-2018.pdf>
- Eddo-Lodge, R. (2021). *Por qué no hablo con blancos sobre racismo*. España: Ediciones Península. (p.103)
- Federici, S (1976). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. (p.52). Disponible en: file:///Users/tammya/Downloads/3912_el_patriarcado_del_salario_silvia_federici.pdf
- Federici, S. (2018) *El Patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. (p.26). Disponible en: file:///Users/tammya/Downloads/3912_el_patriarcado_del_salario_silvia_federici.pdf
- Fidas Arias, G. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (pp. 23-72). Disponible en:
- Giddens, A. (2000). *Etnicidad y Raza*. (p.2). Disponible en: <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-nacional-del-chaco-austral/antropologia-social-y-cultural/giddens-anthony-enticidad-y-raza-unidad-4/36160436>
- Gómez, G. (2019). *Una autoetnografía del racismo en la Academia de Ecuador* (Doctoral dissertation, UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia). p.79

- González, M (1999) Los estereotipos como factor de socialización en el género. Grupo Comunicar, núm.12, Huelva, España. (pp.2-4). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Guevara, P; Verdesoto, A, & Castro, N (2020). Metodologías de investigación educativa, descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación - acción. Vol. 4 Núm.3. (p.1). Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva%20tiene%20como,y%20comparable%20con%20la%20de>
- IEC (2019). Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia contra las Mujeres. (p.1). Disponible en: <https://ecuador.unfpa.org/es/news/violencia-basada-en-g%C3%A9nero-en-mujeres-con-discapacidad-un-problema-estructural-que-exige>
- INEC (2010) Discriminación hacia el pueblo afroecuatoriano y su representación en los medios de comunicación. (p.53). Disponible en: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56766.pdf>
- INEC (2010). Fascículo Provincial Esmeraldas (pp.2-8). Disponible en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/esmeraldas.pdf>.
- INEC (2020). Encuesta de Empleo, Desempleo, y Subempleo (ENEMDU). (p.5). Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20enemdu%20telefonica.pdf
- INEC (2023) Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo - ENEMDU. (p.10-34). Disponible en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_I/2023_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- INEC. (2010). Discriminación hacia el pueblo afroecuatoriano y su representación en los medios de comunicación.(p.56). Disponible en: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56766.pdf>
- Lamas, M (1999). Dimensiones de la diferencia. Género y Política. (p.78). Disponible en: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/169338/1/Marta-Lamas.pdf>
- Manzano, A. M. (2022). Superando un doble obstáculo: la realidad de las mujeres afrodescendientes. Ayuda en acción (p.1). Disponible en: <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/mujeres-afrodescendientes-ecuador/>

- Ministerio del trabajo (2018). Acuerdo ministerial. No.:MDT- 2018- 0219. Artículo 2. (p.2). Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0219-EMITIR-LAS-NORMAS-QUE-REGULAN-LA-APLICACION-Y-PROCEDIMIENTO-DE-AUTORIZACION-DE-HORARIOS-ESPECIALES.pdf?x42051>
- Ministerio del trabajo (2018). Acuerdo Ministerial. No.:MDT- 2018-0219. Artículo 3. (p.3). Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0219-EMITIR-LAS-NORMAS-QUE-REGULAN-LA-APLICACION-Y-PROCEDIMIENTO-DE-AUTORIZACION-DE-HORARIOS-ESPECIALES.pdf?x42051>
- Ministerio del trabajo (2018). Artículo 1. (p.3). Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/MDT-2018-0219-EMITIR-LAS-NORMAS-QUE-REGULAN-LA-APLICACION-Y-PROCEDIMIENTO-DE-AUTORIZACION-DE-HORARIOS-ESPECIALES.pdf?x42051>
- Morocho, J, Tubay, F (2023). Mujeres Indígenas: Voces e Imaginarios Femeninos en la Zona Andina Ecuatoriana. (pp.423 - 427). Disponible en: [Vista de Mujeres indígenas: voces e imaginarios femeninos en la zona andina ecuatoriana \(ucatolicaluisamigo.edu.co\)](http://ucatolicaluisamigo.edu.co)
- Muñoz (2014). Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe, Deudas de igualdad. (p.44). Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43746/4/S1800190_es.pdf
- OEA (2012). Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes. (p.5). Disponible en: <https://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>
- OIT (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? (p.1). Disponible en : <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers>
- OIT (2018). La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? (pp.1-7). Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers>
- OMS. (2018). Género y Salud. Organización Mundial de la Salud (p.2). Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender#:~:texto=El%20g%C3%A9nero%20se%20refiere%20a%20personas%20con%20identidades%20no%20binarias>.
- ONU (2019) En Ecuador los afrodescendientes representan el 40% de las personas que viven en pobreza. Archivo Agencia Anadolu, Universidad de los Andes. (p.1). disponible

- en: <https://www.aa.com.tr/es/mundo/en-ecuador-los-afrodescendientes-representan-el-40-de-las-personas-que-viven-en-la-pobreza/1683088>
- ONU (2019). Ecuador: La discriminación y el racismo ambiental contra los afrodescendientes debe terminar, dicen expertos de la ONU. (p.1). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/2019/12/ecuador-discrimination-and-environmental-racism-against-people-african-descent-must-end-say>
 - ONU (2019). Ecuador: La discriminación y el racismo ambiental contra los afrodescendientes debe terminar, dicen expertos de la ONU. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/2019/12/ecuador-discrimination-and-environmental-racism-against-people-african-descent-must-end-say>.
 - ONU (2023). La lucha de las personas trans y de género diverso (p.1). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons>
 - ONU Mujeres (2021). ¿Qué es la brecha salarial?. (p.2). Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
 - Organización Internacional de Trabajo (2023). ¿Qué es un salario mínimo? (p.1). Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang-es/index.htm#:~:text=Sobre%20la%20base%20de%20esta,pago%20de%20remuneraciones%20indebidamente%20bajas>
 - Peredo (2008) Las mujeres negras en la lucha por sus derechos. Revista Nueva Sociedad. ISSN: 0251-3552 (p.4). Disponible en: <https://nuso.org/articulo/las-mujeres-negras-en-la-lucha-por-sus-derechos/>
 - Pila, V. (2011). El sistema de administración judicial penal y los afroecuatorianos. Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Revista ComHumanitas, No.1, Vol.5: 105-120.
 - RAE (2022). Etnografía, (p.1). Disponible en: <https://www.rae.es/drae2001/etnograf%C3%ADa>
 - Ramírez Belmonte, C. (2008). Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete, ISSN-e 2171-9098, ISSN 0214-4824, N°. 23, (pp. 307-314). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=5823>.
 - Red de mujeres (2019). Las mujeres afrodescendientes en la Región ALC. (pp.1-4). Disponible en:
-

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/CERD/ConsultationCivilSociety/NGOs/RedDeMujeres.pdf>

- Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública (2016). Mundos plurales. Volumen 3, Número 1. (p.35). Disponible en: [file:///Users/tammya/Downloads/FLACSO-MP3\(1\).pdf](file:///Users/tammya/Downloads/FLACSO-MP3(1).pdf)
- Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública (2016). Mundos plurales. Volumen 3, Número 1. (p.37). Disponible en: [file:///Users/tammya/Downloads/FLACSO-MP3\(1\).pdf](file:///Users/tammya/Downloads/FLACSO-MP3(1).pdf)
- Rodríguez Zepeda. (2006). *Manual para una comunicación libre de discriminación étnico-racial*. Asociación MATIZ. (p.4). Disponible en: <https://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/archivos/investigacion/Manual%20para%20evitar%20la%20discrimacion%20Euskadi.pdf>
- Santos (2016) Mujeres afroecuatorianas en Quito: identidades, resistencia y acción política. Revista Latinoamericana de políticas y acción pública. ISSN:1390-9193. E-ISSN:2661-9075. (pp.1-21). Disponible en: <https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/2317/1474>
- Tatés, P., Amador Rodríguez, B., & Gómez Abeledo, G. (2022). El racismo en la escuela formal. Construcción de la otredad negra. Revista Latina de Sociología, 11(1), 30-58.
- Taylor, S. Bogdan, R. (1986). La entrevista en profundidad, (pp.100-132). Disponible en: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/08/Taylor-y-Bogdan.-Entrevista-en-profundidad.pdf>.
- Taylor, S. Bogdan, R. (1984). Tu enfoque determina tu realidad: una vida dedicada a unir teoría y práctica en la investigación cualitativa, (pp.21-23). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2810/281057478002/html/>.
- Tubay (2020). El Género Como Estructura Social en el Artesanado Ecuatoriano y Portugués. Discursos e Imaginarios Socioculturales y Educativos. (P.223). Disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-Educac-Ftubay>
- UNFPA Ecuador (2023). El Potencial y los Desafíos de Ecuador. (p.1). Disponible en: <https://ecuador.unfpa.org/es/el-potencial-y-los-desaf%C3%ADos-de-ecuador#:~:text=Es%20un%20pa%C3%ADs%20multi%C3%A9tnico%20y,%2C4%25%20de%20otras%20etnias>
- Universidad Autónoma de Tamaulipas (2017). Código de Ética Universitario. (p.4). Disponible en: [https://www.uat.edu.mx/SG/Documents/3.%20Acuerdos%20y%20Lineamientos/C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20Universitario%20\(Documento%20Integrado\).pdf](https://www.uat.edu.mx/SG/Documents/3.%20Acuerdos%20y%20Lineamientos/C%C3%B3digo%20de%20%C3%89tica%20Universitario%20(Documento%20Integrado).pdf)

- Universidad Tecnológica Indoamérica (2022). Décimo Tercero y Décimo Cuarto sueldo (p.1). Disponible en: <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnologica-indoamerica/derecho-de-familia/decimo-tercero-y-decimo-cuarto-sueldo/38178629>
- Vera, R. (2016). Mujeres afroecuatorianas en Quito: identidades, resistencia y acción política. *Mundos Plurales-Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 3(1), 33-54.

Anexos

Para garantizar el cumplimiento del objetivo de dicha investigación se consideró necesario usar como herramienta: la encuesta y entrevista, y para precautelar el bienestar, y privacidad de la muestra, se ejecutó bajo un consentimiento informado.

La encuesta y la entrevista están orientadas a responder el objetivo general de la investigación, por lo que fue dividida por secciones organizadas según cada objetivo específico. Las secciones que hemos considerado prioritarias para el análisis de resultados son: Generalidades de la población estudiada; Jornada de trabajo: Actividades, beneficios y condiciones; Dimensiones Étnico - culturales; Género y Feminismo Negro; El código de ética como mecanismo para prevenir la discriminación.

Anexo A

Formato encuesta

Reciban un cordial saludo.

El motivo del presente es para solicitar de la manera más atenta, su participación en la encuesta dirigida a la Asociación ASOAFRO de la Universidad de Cuenca, del trabajo de titulación de la carrera Pedagogía de las Artes y Humanidades, denominado: “La discriminación en las mujeres afroecuatorianas: el caso del colectivo ASOAFRO en la Universidad de Cuenca”. Misma que tiene como objetivo: Analizar a partir del código ético de la Universidad de Cuenca, los espacios que ocupan las mujeres del colectivo ASOAFRO en su entorno laboral.

Este trabajo de investigación, cuyos datos contribuirán para el desarrollo de un trabajo de tesis a nivel de pregrado en la carrera de Pedagogía de las Artes y las Humanidades, es elaborado por las estudiantes Aguirre Tirado Tammya Shyram y Serpa Ocampo Nanthar Milena y está dirigido por la profesora Fanny Tubay Zambrano, PhD.

Por el apoyo brindado, anticipamos nuestro sincero agradecimiento

Para este efecto se ha elaborado el siguiente formulario:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfMiiMOIMFT9Y3Ak1ukdljXoxONwhmj8CTTJbi3McD4nMEZLQ/viewform?usp=sharing>

Criterios de validación

Muy de acuerdo (SA)

De acuerdo (A)

Neutro (N)

En desacuerdo (DA)

Totalmente desacuerdo (SDA)

Encuesta

Indique o marque con una "X" cada uno de los aspectos que considera en sus respuestas.

DATOS GENERALES:

➤ Nombres y apellidos:

➤ Género

- Femenino
- Masculino
- Otro

➤ Edad

- menores de 25 años
- 25 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 y más

➤ Nivel de instrucción formativa - educativa

- Básica
- Bachillerato
- Superior o universitaria
- Otra:

➤ ¿Cuál es su cargo laboral?

➤ Estado civil

- Casada (o)
- Unión libre
- Soltera (o)

Otro

➤ Número de hijos o dependientes

- Ninguno
- 1 - 2
- 3 - 4
- 5 o más

SECCIÓN A: CUESTIONES LABORALES (TIEMPO DEDICADO A LA JORNADA DEL TRABAJO)

1. ¿Tiene hijos o personas que están bajo su cargo en el hogar? (En caso afirmativo, responda las preguntas de abajo).

- Si
- No

2. ¿En caso de tener una unión marital, indique cuál es la actividad que desempeña laboralmente su pareja?

- _____
-

3. ¿Sus inicios en la actividad laboral que desempeña fue producto de:

- Había colaborado antes con el equipo de trabajo.
- Llamamiento a cubrir la plaza en medios de difusión.
- Recomendación de una persona que trabaja en el lugar.
- Otras (explicar cómo accedió a la plaza laboral)
-

4. En promedio ¿cuántas horas trabaja al mes?

- a. menos de 30
- b. 30-39
- c. 40-49
- d. 50-59

e. Más de 60

5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su empleo actual?

- meses
- menos de 1 año
- 1-2 años
- 3-5 años
- 6-10 años
- Más de 10 años

6. ¿Su jornada laboral está distribuida en horarios semanales?

- Una sola jornada
- Horarios partidos (unas horas en las mañanas, y otras en la tarde)
- Otra

7. ¿Cuenta con seguridad social?

- Pública IESS
- Seguridad privada
- Otra

8. ¿El salario que recibo es justo y me alcanza para cubrir las necesidades básicas?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

9. ¿Recibo incentivos y aumentos salariales en la institución donde laboro?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

SECCIÓN B: DIMENSIONES ETNICO-CULTURALES

10. Me autoidentifico étnicamente, como:

- Mestizo
- Afroecuatoriano
- Afrodescendiente
- Indígena
- Otro

11. ¿Ha experimentado discriminación étnica en el lugar de trabajo?.

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

12. ¿Mi supervisor considera mi etnia al delegar la asignación de trabajo?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

13. ¿Mi condición étnica ha influido en mi profesión, y determinado el cargo que desempeñó?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

14. ¿Los colegas de trabajo me trataron de manera diferente debido a mi etnia?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)

- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)

- Totalmente en desacuerdo (SDA)

15. ¿Ha sido sujeta (o) de discriminación laboral por razones de?

- Origen étnico
- Color de piel
- Género
- Bagaje cultural
- Cuestiones lingüísticas
- Otra
- _____

16. ¿Ha sido sujeta (o) de críticas, frases o estereotipos racistas en el ejercicio de su profesión?

En caso de tener una respuesta afirmativa, detalle algunas a continuación.

- Si
- No
- _____

17. ¿Tiene conocimiento sobre el término Feminismo Negro?

- Si
- No
- _____

En caso de tener una respuesta afirmativa, podría indicar la forma en que obtuvo conocimiento:

- Estudios formales
- Organismos y asociaciones Afroecuatorianos o Afrodescendientes

- Autoformación (intereses propios)
- Otro medio

SECCIÓN C: DIMENSIONES ASOCIADAS CON LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

Elija la respuesta adecuada para indicar en qué medida está de acuerdo con las declaraciones.

18. Mi género determina el lugar que ocupó laboral y socialmente

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)

- Totalmente en desacuerdo (SDA)
 - Otro
-

19. ¿Ha experimentado discriminación étnico-racial en el lugar de trabajo, por parte de la comunidad universitaria (autoridades, docentes, estudiantes, empleados, obreros)?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

20. ¿He sido sujeta (o) de exclusión étnico-racial o por otro tipo de discriminación por parte de?

- Autoridades
- Profesorado
- Estudiantado
- Otros empleados de la institución
- Colegas de mi entorno asociativo ASOAFRO

- Otro

21. ¿Los compañeros de trabajo me tratan de manera diferente a causa de mi género?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

22. ¿Hay roles y estereotipos en las actividades laborales que desempeño, que son asignadas en función del género?

Por ejemplo: si soy mujer realizó actividades de limpieza, o si soy hombre realizo actividades de fuerza

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

23. ¿La comunidad universitaria (autoridades, docentes, estudiantes, me tratan de manera diferente por causa de mi origen étnico?

- Muy de acuerdo (SA)
 - De acuerdo (A)
-

- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

24. ¿Ha sido sujeta (o) de otra clase de discriminación laboral?

En caso de tener una respuesta afirmativa, explique a continuación

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)

- Totalmente en desacuerdo (SDA)

25. ¿Conoce el código de ética de la Universidad de Cuenca?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

26. ¿Respecto al código de ética de la Universidad de Cuenca, ha recibido capacitaciones?

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)

27. Considero que el código de ética de la Universidad de Cuenca es un instrumento con valores, principios y normas que orienta:

La vida de la comunidad universitaria en las relaciones entre autoridades y estudiantes, docentes, empleados y obreros

- Muy de acuerdo (SA)
- De acuerdo (A)
- Neutro (N)
- En desacuerdo (DA)
- Totalmente en desacuerdo (SDA)
-

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo B

Formato entrevista

Objetivos	Preguntas
<p>Describir las prácticas y discursos discriminatorios en el entorno laboral hacia las mujeres de la ASOAFRO a través de sus experiencias.</p>	<p>Pregunta 1: Cuéntenos si alguna vez ha experimentado algún tipo de práctica o discurso discriminatorio en el entorno laboral. En caso de que su respuesta sea afirmativa, cuéntenos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de práctica o discurso discriminatorio sufrió? - Por parte de quien sufrió este acto discriminatorio? - ¿Cuál fue su reacción o actitud ante este suceso? <p>Pregunta 2: Al formar parte de la ASOAFRO ¿usted considera que ha podido mejorar tanto en la parte económica como social? (especifique el porqué de su respuesta).</p> <p>En caso de ser afirmativa su respuesta, responda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera y en qué ámbito ha mejorado?

<p>Determinar cuáles son los discursos y las prácticas discriminatorias que vivencian o experimentan las mujeres del colectivo ASOAFRO, en relación a su pertenencia en la comunidad educativa.</p>	<p>Pregunta 1: Ha escuchado sobre el término “Feminismo Negro?” en caso de ser afirmativa su respuesta coméntenos:</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Cómo y dónde tuvo conocimiento del término?- Es parte de alguna organización feminista? <p>en caso de ser afirmativa su respuesta:</p> <ul style="list-style-type: none">- ¿Cómo obtuvo información de esta organización feminista?- ¿Cómo se siente al ser parte de ella? <p>Pregunta 2: ¿usted se siente parte de la comunidad educativa en la cual trabaja? (especifique el porqué de su respuesta).</p> <p>Pregunta 3: ¿Ha experimentado algún tipo de discriminación a la que ha sido sujeto (a) usted o algún colega de trabajo, en caso de ser afirmativo, podría contarnos por parte de quien o quienes de la comunidad educativa?</p>
---	--

<p>Analizar los espacios que ocupan las mujeres afro desde el código de ética de la Universidad de Cuenca frente a la información obtenida.</p>	<p>Pregunta 1: ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de un código de ética de la Universidad de Cuenca? En caso de que su respuesta sea afirmativa, cuéntenos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Usted tenía conocimiento de que dentro del código el Art. 1 plantea que: "Este Código de Ética tiene como objeto establecer los principios, valores y normas de conducta más generales que orientan la vida de la comunidad de la Universidad de Cuenca en las relaciones entre autoridades, docentes, estudiantes, empleados y obreros."- ¿Qué opina del artículo mencionado y si considera que dentro de la Universidad de Cuenca se respeta este código? <p>Pregunta 2: Al imaginarnos una pirámide de la comunidad educativa en la Universidad de Cuenca en qué posición de importancia colocaría usted su cargo? Explique el ¿por qué considera eso?</p>
---	--

Anexo C

Formato Consentimiento Informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

“La discriminación en las mujeres afroecuatorianas: el caso del colectivo ASOAFRO en la Universidad de Cuenca”

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación
Reciban un cordial saludo.

El motivo del presente es para solicitar de la manera más atenta, su participación en la encuesta dirigida a la Asociación ASOAFRO de la Universidad de Cuenca, del trabajo de titulación de la carrera Pedagogía de las Artes y Humanidades, denominado: “La discriminación en las mujeres afroecuatorianas: el caso del colectivo ASOAFRO en la Universidad de Cuenca”. Misma que tiene como objetivo: Analizar a partir del código ético de la Universidad de Cuenca, los espacios que ocupan las mujeres del colectivo ASOAFRO en su entorno laboral.

Este trabajo de investigación, cuyos datos contribuirán para el desarrollo de un trabajo de tesis a nivel de pregrado en la carrera de Pedagogía de las Artes y las Humanidades, es elaborado por las estudiantes Aguirre Tirado Tammya Shyram y Serpa Ocampo Nanthar Milena y está dirigido por la profesora Fanny Tubay Zambrano, PhD.

Por el apoyo brindado, anticipamos nuestro sincero agradecimiento

Introducción

Este cuestionario y entrevista. Pretende Analizar a partir del código ético de la Universidad de Cuenca, los espacios que ocupan las mujeres del colectivo ASOAFRO en su entorno laboral, para levantar la información dentro de la investigación previa a la obtención del título de Licenciada en pedagogía de las artes y las humanidades, en la Carrera de Pedagogía de las artes y las humanidades, en la Facultad de Filosofía, letras y ciencias de la educación de la Universidad de Cuenca, en el año 2023.

Objetivo del estudio

Analizar a partir del código ético de la Universidad de Cuenca, los espacios que ocupan las mujeres del colectivo ASOAFRO en su entorno laboral.

Descripción de los procedimientos

<p>Usted participará en el llenado de una encuesta directa, privada y anónima para que, de esta manera, se proteja la identidad del/la informante. Además de una participación en una entrevista en la que profundizaremos aspectos relacionados a sus labores cotidianas, el mismo que se realizará en un lugar abierto, seguro y privado. Para mantener un archivo confiable y seguro, este diálogo será grabado, solicitando previamente el consentimiento para realizar esta acción. Esta información y cada una de las expresiones generadas se mantendrá en absoluta reserva y se garantiza el anonimato de su participación. La información será usada por los/las investigadores/as únicamente para este fin académico.</p>

Riesgos y beneficios

Riesgos:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Que las personas víctimas de discriminación laboral padezcan (miedo, temor, ansiedad) generando un bloqueo a la hora de la entrevista. Para ayudar en estos casos el equipo contará con el anonimato de la persona entrevistada, para mantener un ambiente laboral sano. |
|--|

Beneficios:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Las personas que se involucren en el proyecto serán beneficiarias teniendo conocimiento de dicha investigación que les permita mejorar sus conocimientos y actuaciones dentro de su actividad laboral diaria, además les proporcionaremos un ambiente seguro para la realización de la encuesta y entrevista. |
|---|

Derechos de los participantes (debe leerse todos los derechos a los participantes)
--

Usted tiene derecho a:

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1) Recibir la información del estudio de forma clara; 2) Tener la oportunidad de aclarar todas sus dudas; 3) Tener el tiempo que sea necesario para decidir si quiere o no participar del estudio; 4) Ser libre de negarse a participar en el estudio, y esto no traerá ningún problema para usted; 5) El respeto de su anonimato (confidencialidad); 6) Que se respete su intimidad (privacidad); 7) Recibir una copia de este documento, firmado y rubricado en cada página por usted y el investigador. 8) Tener libertad para no responder preguntas que le molesten; 9) Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio. 10) Tiene derecho a recibir la información de resultados al final del proyecto. |
|--|

Información de contacto

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono que pertenece a las investigadoras (Tammya Shyram Aguirre Tirado 0989695623) o (Nanthar Milena Serpa Ocampo 0963620023), o envíe un correo electrónico a tammya.aguirre@ucuenca.edu.ec o milena.serpa@ucuenca.edu.ec

Consentimiento informado (Es responsabilidad del investigador verificar que los participantes tengan un nivel de comprensión lectora adecuado para entender este documento. En caso de que no lo tuvieren el documento debe ser leído y explicado frente a un testigo, que corroborará con su firma que lo que se dice de manera oral es lo mismo que dice el documento escrito)

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Nombres completos del/a participante	Firma del/a participante	Fecha
Nombres completos del/a investigador/a	Firma del/a investigador/a	Fecha
Nombres completos del/a investigador/a	Firma del/a investigador/a	Fecha