



UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE GÉNERO Y DESARROLLO

TÍTULO:

Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca

Trabajo final previo a la obtención del Título de

Licenciada en Género y Desarrollo

AUTORA: Blanca Crespo García

DIRECTORA: Lcda. Lorena Escobar Pérez

CUENCA – ECUADOR

2014



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RESUMEN:

La presente investigación busca analizar el estado de la participación de las mujeres en el ámbito docente e instancias de poder de la Universidad de Cuenca.

El estudio se desarrolló con el objetivo de determinar la existencia o no de brechas de género en la incorporación de hombres y mujeres a la docencia, en el acceso a los procesos de formación profesional y en el ejercicio de cargos de decisión, durante el período comprendido entre los años 1993 y 2013.

Busca también visualizar los avances de la aplicación de la perspectiva de género en la cultura institucional con la finalidad de superar las brechas socialmente construidas, mandato establecido en el Artículo 70 de la nueva Constitución de la República del Ecuador¹.

Los resultados obtenidos son un referente en la construcción de políticas y en la elaboración de acciones afirmativas en pos de un acceso digno de hombres y mujeres al ámbito profesional de la academia.

¹Constitución de la República del Ecuador aprobada por la Asamblea Constituyente de Montecristi en el 2008.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

PALABRAS CLAVES: Género, Equidad, Políticas de Acción Afirmativa, Derechos, Educación Superior, Cultura Organizacional.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

SUMMARY:

This research seeks to examine the state of the participation of women in teaching and consulting to the University of Cuenca.

The study was conducted in order to determine whether or not gender gaps in the integration of men and women teaching, access to professional training processes and the exercise of decision-making positions during the period 1993 and 2013.

Search also the progress of the implementation of the gender perspective in institutional culture in order to overcome the socially constructed gaps mandate under Article 70 of the new Constitution of the Republic of Ecuador.

The results are a benchmark in the construction of the development policies and affirmative action in pursuit of worthy men and women access to the professional field of academia.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

KEY WORDS: Gender, Equity, Policies Affirmative Acctions, Rights, Constitution, Higher Education, Organizational Culture.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ÍNDICE

RESUMEN	2
PALABRAS CLAVES	3
SUMMARY	4
KEYWORD	5
INDICE	6
AUDITORÍA	9
AGRADECIMIENTO	11
DEDICATORIA	12
INTRODUCCIÓN	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
HIPÓTESIS	15



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO I

1. Antecedentes y Generalidades	19
1.1. Género y Educación Superior	20
1.1.1. Categoría Género	20
1.1.2. Perspectiva de Género	21
1.1.3. Androcentrismo	22
1.1.4. Categorías para el análisis de género	23
1.1.5. Estereotipos	25
1.1.6. Estereotipos de género	26
1.1.7. Género y Trabajo	26
1.1.7.1. Techo de Cristal	28
1.1.8. Género y Educación.....	28
1.1.9. Educación y Desarrollo	30
1.2. Género y Cultura Organizacional	32
1.3. La Universidad Ecuatoriana y la implementación de la perspectiva de género	34
1.4. El proceso de la equidad en la Universidad de Cuenca	37
1.5. Historia del acceso de las mujeres al sistema educativo superior	40

CAPÍTULO II

2. Género y Universidad	43
2.1. Obligatoriedad Jurídica de Género y la inclusión de las diversidades en el Ecuador	44
2.1.1. Convenios Internacionales suscritos por el Ecuador a favor de la equidad	44
2.1.2. Marco Constitucional Nacional a favor de la equidad.....	45
2.1.3. Leyes y Normativas Nacionales a favor de la equidad.....	47



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.2.	Ingreso y Participación docente en la Universidad de Cuenca	50
2.2.1.	Acciones afirmativas en la reglamentación.....	51
2.2.2.	Aporte de la reglamentación en el acceso equitativo	51
2.2.3.	La participación de las mujeres en la docencia	55
2.3.	Ingreso y participación docente en cargos de decisión	57
2.3.1.	¿Tiempo de mujeres...? Pero los hombres mandan	60
2.4.	Acceso de docentes a procesos de formación académica	61
2.5.	De la igualdad formal a la igualdad real	66
2.6.	Retos y desafíos de las mujeres docentes	69
2.6.1.	La asimetría de poder	69
2.6.2.	La división sexual del trabajo y sus efectos en el desarrollo profesional de las docentes	70
2.6.3.	El contexto sociocultural androcéntrico y patriarcal: Ideología.,,,,	75
2.7.	Violencia contra la mujer en el espacio universitario	79
 CAPÍTULO III		
3.	Análisis Comparativo	83
 CONCLUSIONES		
CONCLUSIONES		88
 RECOMENDACIONES		
RECOMENDACIONES		92
 BIBLIOGRAFÍA		
BIBLIOGRAFÍA		94
 ANEXOS		
ANEXOS		97



UNIVERSIDAD DE CUENCA

AUTORIA

Blanca Leonor Crespo García, autora de la tesis “Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca”, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Licenciada en Género y Desarrollo. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

Cuenca, abril 14 de 2014.

Blanca Crespo García

C.I. 0102131695



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Blanca Leonor Crespo García, autora de la tesis “Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, abril 14 de 2014.

Blanca Leonor Crespo García
C.I. 0102131695



UNIVERSIDAD DE CUENCA

AGRADECIMIENTO

A mi madre y a mi padre por el apoyo incondicional. Son los pilares que me han sostenido y me han fortalecido para seguir adelante. Este trabajo no hubiese sido posible sin su existencia. ¡Dios los bendiga siempre!



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA:

A mis dos hijos: Andrés y Sebastián, porque los amo con todo mi corazón y han sido mi inspiración en la elaboración de este trabajo.

A todas las mujeres que han cuestionado las estructuras sociales del patriarcado y androcentrismo, y han aunado sus esfuerzos para proponer cambios en pos de conseguir la igualdad real de hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

INTRODUCCIÓN

La participación e inclusión de las mujeres en el desarrollo social, político y económico nos obliga a cuestionar, a través del análisis de género, el contexto androcéntrico y patriarcal en el cual se han develado inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres.

En pleno siglo XXI debemos aportar a la deconstrucción de estas prácticas que promueven la discriminación de género y, por tanto, contribuir a la consecución de una vida digna para los seres humanos.

La nueva constitución establece retos importantes al respecto, mediante normas y una nueva institucionalidad que promueve la equidad, la no discriminación, el ejercicio de los derechos y la apuesta por un nuevo modelo de desarrollo a fin de alcanzar el buen vivir.

En la actualidad, en la Universidad de Cuenca se viven cambios trascendentales con el fin de alinear a la academia en pos de la vida digna, por lo tanto, los procesos de evaluación universitaria deben apuntar no solo a valorar infraestructuras, conocimientos, formación académica, entre otros, sino también y ante todo, el compromiso de la academia para lograr una sociedad más justa y equitativa.

Por este motivo, el género como categoría de análisis en la cultura organizacional universitaria permitirá la visibilización de las mujeres como sujetos activos, así como también, aportará con la inclusión de hábitos, acciones y compromisos por la igualdad respecto a las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La tesis contempla tres capítulos en secuencia lógica, distribuida de la siguiente manera:

CAPITULO I: Antecedentes y Generalidades: Se presenta el marco conceptual sobre género y los aportes del feminismo; las categorías de análisis que se han utilizado en esta investigación; se enuncia la relación que existe entre modelo de desarrollo y educación; y los aspectos generales e históricos del proceso inserción de las mujeres en el sistema educativo superior ecuatoriano en búsqueda de la equidad de género.

CAPITULO II: Género y Universidad: Habla sobre el marco legal y la obligatoriedad jurídica de la implementación de la perspectiva de género y la inclusión de las diversidades en el Ecuador; se presenta el resultado de la investigación cuantitativa y cualitativa sobre lo que ha ocurrido en el año 2013 en la Universidad de Cuenca respecto a dificultades, retos, desafíos, potencialidades y diversidades, en tres momentos: ingreso de hombres y mujeres en la docencia, acceso a cargos de decisión y su incorporación a los procesos de formación profesional en posgrados y doctorados.

CAPITULO III: Análisis Comparativo: Se visibiliza la evolución de la incorporación de hombres y mujeres a la docencia y el acceso a cargos de decisión, durante las dos últimas décadas: 1993-2003-2013.

Finalmente, se elaboran las **Conclusiones y Recomendaciones**, que permitirán la implementación de la perspectiva de género en la institucionalidad de la Universidad de Cuenca, con el fin de cumplir con la demanda legal y el compromiso social y político por la equidad



UNIVERSIDAD DE CUENCA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✚ Determinar cuantitativamente el número de docentes, diferenciado por sexo, que actualmente conforman la planta docente en la Universidad de Cuenca.
- ✚ Demostrar la evolución de la participación docente, diferenciada por sexo, en los diferentes ámbitos universitarios: docencia, cargos de decisión, procesos de capacitación, mediante una comparación estadística de la realidad en tres momentos de décadas distintas que comprenden los años: 1993, 2003 y 2013.
- ✚ Aportar a la formulación de políticas de igualdad de género dentro de la Universidad de Cuenca que le contribuyan al cumplimiento del artículo 70 de la Constitución del Ecuador².

HIPÓTESIS:

En tres décadas distintas que comprenden los años: 1993, 2003 y 2013, la división sexual del trabajo ha dificultado la inserción de las mujeres y su desarrollo profesional en el ámbito docente y directivo de la Universidad de Cuenca.

METODOLOGÍA:

Se utilizaron dos enfoques de la investigación social (bimodal):

- ✚ **Enfoque Cuantitativo:** Para analizarla evolución del ingreso a la docencia, acceso a cargos directivos e incorporación a procesos de formación profesional del personal docente desagregado por género.

²Artículo que establece la obligatoriedad de la aplicación de la perspectiva de género en la planificación de la institucionalidad pública a fin de contribuir a la reducción de las inequidades entre hombres y mujeres.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Los datos del año 2013 fueron recopilados del Sistema de Gestión de Personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad de Cuenca; en tanto que los correspondientes a los años 1993 y 2003 han sido extraídos de los anexos de la Tesis “Mujeres y Poderes en la Cuenca de finales del Siglo XX”, de la autoría de Doris Solís Carrión³ (2003).

- ✚ **Enfoque Cualitativo:** Jerome Kira indica que *“la investigación cualitativa implica una interacción sostenida con la gente estudiada en su propio lenguaje y su propio terreno”*.

Por lo tanto, con la aplicación de este enfoque se pretende revelar los aspectos sociales y culturales que caracterizan al universo estudiado en lo que se refiere a conocimiento de las implicaciones de género, derechos humanos, división sexual del trabajo, discriminación y violencia en el ámbito docente.

Se trabajará bajo los siguientes criterios:

- ✚ **Introducción Analítica:** Observación meticulosa de la temática a investigar: voluntad política de las autoridades, espacio público y privado y roles de género institucionales.
- ✚ **Proximidad:** Acercamiento a docentes, hombres y mujeres a través de ciertas técnicas y herramientas.
- ✚ **Comportamiento ordinario:** Rutina universitaria.
- ✚ **Estructura como requerimiento ritual:** Todo hecho es resultado de la cultura organizacional (interacción social, costumbres, valores, tradiciones y/o circunstancias concretas que deben ser analizados).

³Tesis elaborada para la Maestría de Género y Desarrollo de la Universidad de Cuenca en el año 2003.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Los aspectos relevantes para este estudio cualitativo son:

- ✚ La correcta utilización de las categorías y herramientas de análisis de género especificadas en el marco teórico.
- ✚ Se concede la importancia a lo subjetivo de la conducta humana.
- ✚ Empleo del lenguaje simbólico que permita llegar a descripciones de la cotidianidad.
- ✚ Mantener el anonimato de las personas entrevistadas.

TÉCNICAS EMPLEADAS:

- ✚ Encuestas: Aplicadas a 157 docentes, el 50% a mujeres y el 50% a hombres. Se elaboró un banco de diecinueve preguntas cerradas⁴, que permita identificar:
 - a) Nivel de conocimiento sobre género.
 - b) Roles de género y división sexual del trabajo.
 - c) Percepciones frente a la violencia de género en la Universidad de Cuenca.
- ✚ Entrevista semiestructurada: A 10 hombres y 10 mujeres docentes. Se elaboró un banco de doce preguntas abiertas⁵ para obtener información sobre las opiniones relacionadas a valores, roles, cultura y tradiciones de género.

⁴ Ver Anexo 1.

⁵ Ver Anexo 2.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✚ Entrevista semiestructurada: Aplicada a las secretarías/os abogadas/os de las 13 Facultades. Se elaboraron cinco preguntas abiertas⁶destinadas a obtener información respecto a los concursos de méritos y oposición desarrollados en cada facultad, así como, de los resultados obtenidos.

La información recopilada a través de estos dos enfoques fue triangulada con la finalidad de corroborar o confirmar el análisis cualitativo a través de datos cuantitativos.

⁶ Ver anexo 3.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.1. GÉNERO Y EDUCACIÓN SUPERIOR

1.1.1. Categoría Género

La categoría de género fue utilizada por primera vez en los países anglosajones tras la influencia de los movimientos feministas en los años 60 y 70, nace de las ciencias sociales y se refiere a la construcción social y cultural a partir de las diferencias sexuales.

El género nos permite analizar el sentido que se le otorga a lo femenino y masculino dentro de un determinado contexto histórico sociocultural y alude a las construcciones de significados ligados a las relaciones de poder.

Por esta razón, el concepto género, de acuerdo a lo que se establece en el Módulo I del Programa de Género y Desarrollo de la Universidad de Cuenca (2009), se conforma alrededor de tres aspectos vinculados entre sí:

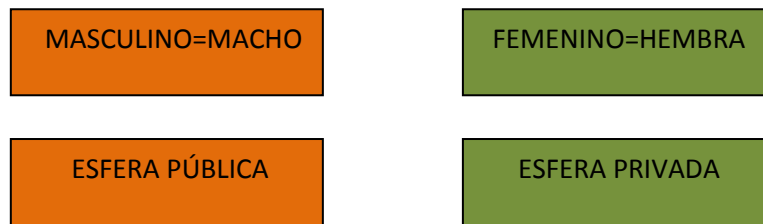
- ✚ **Sexo socialmente construido:** La sociedad asigna roles, atributos e identidades a hombres y mujeres en razón al sexo con el que nace. El sexo define al hombre o a la mujer pero la sociedad impone lo masculino o lo femenino expresándose, a través de normas, disposiciones, aprobaciones. Esto limita las potencialidades para un auténtico desarrollo humano.
- ✚ **Relación entre géneros:** Es la interacción de hombres y mujeres mediante patrones en donde se lleva implícito una forma primaria de poder, por lo tanto, existe convergencias entre hombre y mujer.
- ✚ **Sistema sexo-género:** Este sistema involucra a la sociedad en su conjunto. Familia, escuela, instituciones públicas, privadas, iglesia, entre otras, conllevan un sesgo de género.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Figura 1: Relación Género-Sexo

REPRESENTA LA CULTURA ANDROCENTRICA
Y PENSAMIENTO DOMINANTE



Autora: Papí Galvez Natalia, 2009.

La manera de comprender la división entre lo público y privado, a través de las relaciones sociales de género, han contribuido, a lo largo de la historia, a segmentar los espacios de acción para mujeres y hombres.

Lo público describe a la esfera en que se produce el reconocimiento y el ejercicio de los derechos; lo privado, se considera la esfera para la satisfacción de los intereses particulares de las personas y las familias.

Es decir, las mujeres quedaron excluidas de la asignación de derechos para participar en las decisiones del Estado y en las compensaciones del mercado. A cambio, a las mujeres se les asignó la protección del ámbito privado y familiar, quedando subordinadas a la autoridad de los hombres, amparadas por un marco jurídico diferente al de ellos.

1.1.2. Perspectiva de Género

La perspectiva de género “es una estrategia para hacer que los intereses y experiencias, tanto de las mujeres como la de los hombres, tengan una



UNIVERSIDAD DE CUENCA

dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas, de tal manera que, las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y, la desigualdad no se perpetúe. El objetivo es la igualdad de género”⁷

Esta perspectiva, por su crítica a la concepción androcéntrica de la humanidad, se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía *pos humanista* en un mundo patriarcal, en donde se dejó fuera a la otra mitad del género humano: las mujeres, que a pesar de existir son invisibles en la historia, ciencia, tecnología, desarrollo, etc.

Bajo esta concepción, la perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación del conocimiento, la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres (Lagarde, 1996).

Es decir, la perspectiva de género es una categoría de análisis que nos permite reconocer la diversidad de mujeres y de hombres; y, esta diversidad como un principio esencial en la construcción de una humanidad democrática solidaria e incluyente.

1.1.3. Androcentrismo

Eulalia Lledó conceptualiza al androcentrismo como *“un punto de vista orientado por el conjunto de valores dominantes en el patriarcado, o dicho de otro modo, por una percepción centrada y basada en normas masculinas”*. El hombre heterosexual se convierte en el sujeto único y es el referente de toda medida y todo discurso; creador de un conocimiento único que invalida a otras fuentes y propuestas.

⁷(Gender Mainstreaming): Una mirada post Beijing, Instituto de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer. –UN-INSTRAW.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El androcentrismo se constituye en la visión del mundo en donde los hombres han sido los únicos protagonistas; es decir no se visibilizan los logros de las mujeres en la historia de la humanidad.

Esta visión ha ocasionado problemas en las relaciones de género convirtiéndose en la fuente de las inequidades. Pierre Bourdieu expresa que la dominación masculina es un hecho y él la llama “*violencia simbólica*” fruto de una dominación cultural que se manifiesta como un hecho normal y no se lo considera como imposición.

En este contexto, Pierre Bourdieu, también manifiesta su noción sobre “*habitus*” y su aplicación a los estudios y conductas de género, concluyendo que las relaciones de poder hegemónicas y la discriminación son constituidas por la sociedad y al mismo tiempo son constituyentes de las personas. Por ello, sus prácticas, normas, procedimientos y procesos no son neutros; tienen y manifiestan un orden genérico que, con el *habitus*, se torna una ley.

1.1.4. Categorías para el análisis de género

Para el desarrollo de esta investigación se aplicarán las siguientes categorías de género:

- a) **Roles de Género:** Charo Altable manifiesta que “*un rol es un conjunto de tareas y funciones asignadas a una persona en un determinado grupo social; así, los roles femeninos tradicionales se han agrupado alrededor de la maternidad, y los masculinos en torno a la guerra y la competitividad, de allí, que los individuos han desarrollado una serie de actitudes, sentimientos y comportamientos de acuerdo a sus funciones*”.

Esto quiere decir que, los roles de género se encuentran reflejados en las diferentes actividades, actitudes y comportamientos de hombres y



UNIVERSIDAD DE CUENCA

mujeres, que las han adoptado como naturales de acuerdo a las prácticas, creencias y hábitos de una sociedad.

Es decir, han sido aprendidos a través de un proceso de socialización, varían de una cultura a otra, de acuerdo a la edad y clase social. Los roles de género son dinámicos y cambian a través del tiempo.

b) **El Triple Rol de la Mujer:** Se identifica tres roles sociales asignados a la mujer⁸:

✚ **Rol Reproductivo:** Se refiere a las tareas domésticas y responsabilidades de cuidado, necesarias para garantizar el mantenimiento de los seres humanos.

Desde los años setenta hasta la actualidad, los movimientos feministas han promovido la visualización y reconocimiento de este trabajo, particularmente el de cuidados, como un rol asignado principalmente a las mujeres. Demanda la organización social a partir del trabajo de cuidado y la necesidad de democratizarlos y socializarlos, no solo como una tarea tradicional de las mujeres sino también de corresponsabilidad de los hombres, del Estado pero también del mercado.

✚ **Rol Productivo:** Es la inclusión de las mujeres en el ámbito público con la finalidad de producción de bienes y servicios para el consumo o el comercio.

✚ **Rol comunitario:** Es la incorporación de la mujer en el ámbito público de la comunidad, en organizaciones, eventos sociales,

⁸ Categorización propuesta en el Módulo I del Programa de Género y Desarrollo de la Universidad de Cuenca (2009)



UNIVERSIDAD DE CUENCA

reuniones religiosas, etc. Actividades en las que se incluyen porque muchas veces implica la defensa u obtención de beneficios ligados a su trabajo reproductivo o de cuidados.

- c) **División Sexual del Trabajo:** La división sexual del trabajo se presenta como “orden natural” de las cosas, como un hecho objetivo incorporado a la vida cotidiana. A partir de la diferencia sexual se asigna a las mujeres tareas relacionadas con la reproducción, el cuidado y en espacio privado; en tanto que a los hombres se les atribuye la producción, el ejercicio del poder y el espacio público.
- d) **Necesidades Prácticas:** Se entiende por necesidades prácticas aquellas vinculadas a las carencias en las condiciones de vida como: acceso al agua, a la salud, al empleo.
- e) **Intereses Estratégicos:** Están vinculados con los cuestionamientos a la división sexual del trabajo y a la subordinación de las mujeres, al poder, a los roles. Expresan metas hacia una nueva organización más igualitaria de la sociedad y eliminar la violencia doméstica.

1.1.5. Estereotipos

María Coria (2008) manifiesta que *“los estereotipos se refieren a la imagen mental simplificada y con pocos detalles acerca de un grupo de personas que comparten ciertas cualidades y características”*.

Por lo tanto, se dan a nivel inconsciente y se los utiliza en un sentido negativo o proyectivo basado en creencias ideológicas, por lo que son de fácil transmisión.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.1.6. Estereotipos de género

Los estereotipos de género se refieren a las actitudes, juegos, vestimenta, ocupaciones que una sociedad asume como propias para el hombre y para la mujer, tomando como referencia lo biológico del sexo.

A través de los estereotipos, se limita las posibilidades de actuación de las personas, ya que se las ubica en una forma determinada de ver y vivir la realidad, pues están cargados de valoración sobre género, favoreciendo a fomentar la matriz de la dominación masculina.

1.1.7. Género y Trabajo

La situación de las mujeres y las desigualdades de género en el ámbito laboral se relacionan con las estructuras económicas de un determinado contexto.

Según Alma Espino, en América Latina la participación de hombres y mujeres en el trabajo presenta notables diferencias, asociadas a los condicionamientos que imponen la división sexual del trabajo en los hogares y en factores institucionales.

Amaia Pérez manifiesta que el trabajo reproductivo de las mujeres es invisibilizado conscientemente dentro del modelo de desarrollo capitalista, pues es parte de las desigualdades que permite sostener este sistema; compara a la economía como un “iceberg”.

Esta metáfora nos permite recuperar algunas nociones claves sobre la división sexual de trabajo: lo visible del trabajo de acumulación y lo invisible del trabajo reproductivo de sostenimiento de la vida. Al dividir el iceberg, se muestran dos partes:



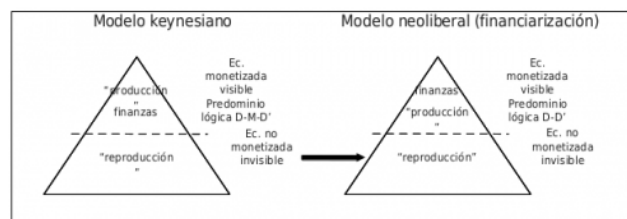
UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✚ **Visible:** Integra la economía monetarizada, situada en el ámbito público y que está conformada por el sector público estatal y el privado mercantil.
- ✚ **Invisible:** Toda aquella dimensión no monetarizada, asociada al ámbito de privado, que se localiza especialmente en el denominado “trabajo doméstico”, pero también otro tipo de trabajos no remunerados como el trabajo comunitario o el de subsistencia. Todos estos trabajos permiten sostener a la economía privada y la estatal.

Las visiones monetaristas de un sistema económico que se mueven alrededor de un “homo economicus”⁹ y que ponen al mercado como organizador de la economía y desarrollo, han sido cuestionadas por los movimientos feministas y alrededor del cual han emprendido su lucha para que el eje organizador de la economía y desarrollo sea la sostenibilidad de la vida.

En este contexto, el trabajo de cuidados toma vital relevancia pues se conforma en la base del sistema económico, ya que sin él, el sistema, no tiene asegurada su subsistencia.

Figura 2: La metáfora el iceberg



Autora: Amaia Pérez, 2007.

⁹Palabras latinas que significan "hombre económico" utilizadas para designar una abstracción necesaria para la construcción de teorías económicas: el hombre económico es aquel que maximiza su utilidad, tratando de obtener los mayores beneficios posibles con el menor esfuerzo, por lo tanto, la mujer y sus roles domésticos y de cuidados quedan fuera de este concepto.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1.1.7.1. Techo de Cristal

“Se denomina así a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación. Está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.” (Burin, Mabel 1987).

Un obstáculo invisible de las mujeres en la pirámide laboral que no les permite crecer, ya que, de una manera discreta e indetectable, interviene en el desarrollo académico y profesional, sin embargo, se la visibiliza en los vértices jerárquicos de las organizaciones.

La perspectiva de género ha contribuido a visibilizar que, ni el incremento en la formación profesional, ni incorporación de mujeres en el mercado del trabajo, han generado un mayor posicionamiento de las mujeres en puestos laborales y de poder con capacidad de decisión.

También evidencia que las mujeres preparadas académicamente, que han tenido el privilegio de acceder a una profesión, con estatus y reconocimiento social, en un determinado momento se estancan en la promoción de su carrera.

1.1.8. Género y Educación

Cuando se habla de género en la educación se refiere al sistema educativo en general y a las oportunidades que éste brinda a hombres y mujeres en función de la diferencia biológica.

También analiza los contenidos que se transmiten y se refuerzan a través de los estereotipos de ser hombre y de ser mujer; incluye las valoraciones que la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

sociedad asigna a lo femenino y masculino, y a las características de las relaciones de género dentro del campo de la educación.

Si bien es cierto, se han propiciado ciertas reformas a nivel educativo con el afán de reducir las desigualdades, todavía no se visibiliza una modificación real en prácticas y contenidos respecto a la percepción y valoración sobre hombres y mujeres.

La capacitación de los talentos humanos constituye un eje fundamental hacia la equidad, pues se trata de una inversión que conducirá a un auténtico desarrollo humano de los pueblos.

La incorporación de género en la educación permitirá la formación de valores desde otra mirada, a desarrollar nuevas habilidades, y sobre todo, a fomentar una nueva cultura desde una perspectiva de equidad para construir nuevos referentes educativos y pedagógicos como exigencias básicas de este milenio.

La Ley de Educación Superior incorpora ciertos artículos que garantizan la equidad e igualdad de oportunidades, la diversidad étnica, sexual y cultural; sin embargo, las normas conexas y las políticas deberán aportar al proceso de construcción de una sociedad equitativa, justa y solidaria.

Es así que, el sistema vigente aún marca una cimentación de identidades que permite valoraciones inequitativas entre hombres y mujeres, asignando atributos que desvalorizan lo femenino, sin cuestionar los estereotipos presentes en la sociedad; al contrario, los reproduce y refuerza como condiciones naturales.

El cuestionamiento a estos estereotipos desde la academia, se vuelve urgente, pues a partir de ello, lograremos analizar y visibilizar con claridad las prácticas institucionales sexistas que contribuyen a la construcción de identidades de género, con la finalidad de crearlas condiciones necesarias para una práctica igualitaria de derechos y oportunidades entre los sexos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Se trata de valorar capacidades y destrezas por igual, con el fin de aportar en la erradicación de la discriminación a las mujeres, que a través de la historia, se ha demostrado, han sido objeto.

Los estereotipos educativos de corte sexista deben ser contrarrestados con una nueva cultura organizacional, a través de la promoción y capacitación de género en todos los niveles de la educación.

1.1.9. Educación y Desarrollo

La educación en general y la superior en particular son mecanismos estratégicos para transformar y propiciar el cambio de la sociedad, educación superior que históricamente ha sido modelada por el sistema de desarrollo económico imperante en cada época.

En la primera mitad del siglo XX, el modelo de desarrollo estaba ligado a los orígenes del capitalismo industrial de los siglos XVIII y XIX. Tras la revolución industrial, se buscaba incrementar la productividad y la producción agrícola, y de esta manera, profundizar y fortalecer el capitalismo a través de la industrialización como único camino que podía beneficiar a toda la población.

Bajo este marco las políticas educativas acogen las ideas fundamentales del fordismo¹⁰: eficiencia, eficacia y calidad, dentro del marco del eficientismo industrial que nace de la pedagogía estadounidense. (Rodríguez de Rivera, 1999).

Se considera a la educación en términos económicos como una empresa que produce capital humano, cumpliendo con los cánones de eficiencia, eficacia, rentabilidad y calidad, es decir, se prioriza la inversión y el fortalecimiento de aquellas áreas del conocimiento que permitan alcanzar dichos objetivos.

¹⁰ Sistema de producción en serie que apareció en el siglo XX promoviendo la especialización, la transformación del esquema industrial y la reducción de costos



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Luego de la Segunda Guerra Mundial, tras la caída del nazismo, se daría origen al sistema institucional de la cooperación de desarrollo, es así que en los años 50 se divide al mundo y se lo clasifica en tres categorías:

- ✚ Primer Mundo integrado por los países que mantienen una economía supuestamente “organizada” y liderada por los Estados Unidos de Norteamérica.
- ✚ Segundo Mundo conformado por los países socialistas; y,
- ✚ Tercer Mundo compuesto por los países supuestamente “subdesarrollados”.

Este modelo de cooperación de desarrollo, en los años 70 entra en crisis, pues el sistema monetario internacional tuvo su punto culminante con la devaluación del dólar, aumento de la inflación y el declinar lento pero constante de la tasa de crecimiento. Se presenta un inaudito crecimiento de liquidez de los mercados financieros gracias a la permisividad en las ofertas de créditos, lo que incrementa la deuda externa de los países latinoamericanos e incide en la crisis general del Sistema Capitalista Mundial. En efecto, los préstamos favorecen al financiamiento de la “prosperidad” de Estados Unidos en los años 80, cuya contrapartida fue la “década perdida” para América Latina

En los años 90 el debate de desarrollo se lo realiza en el marco e influencia de la globalización, en oposición a las posturas tradicionales del Liberalismo Clásico. Se trata de un nuevo modelo de ayuda muy compatible con la visión liberal de la globalización y que descansa en los mecanismos de mercado, en las políticas exteriores de los Estados y en la defensa de sus intereses nacionales, aunque exige que éstos se adapten al nuevo escenario internacional y a los imperativos de un sistema internacional más integrado (Sanahuja, 2001).

El neoliberalismo, impacta a la educación mediante políticas modernizadoras que tienden a la privatización, descentralización, la reducción del presupuesto



UNIVERSIDAD DE CUENCA

público para la educación, así como a la modificación de la malla curricular al servicio del mercado. Se implementan sistemas de evaluación para los docentes e instituciones rurales y urbanas.

Este corto recorrido histórico nos demuestra la dependencia y transformaciones de la educación con respecto al modelo de desarrollo.

1.2. GÉNERO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Todas las personas formamos parte de una cultura determinada; de esta manera, según Chiavenato (2000), la cultura organizacional expresa “*un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relaciones típicas de determinada organización*”.

Los procesos de cambio organizacional no son neutros al género, por el contrario, son desiguales en sí mismos, producen y reproducen brechas a través de sus distintos componentes, incluida su cultura organizacional, cuya estructura se ha basado tradicionalmente en lo masculino como representativo de “lo humano”. Esto ha provocado que en el transcurso de la historia se haya privilegiado los valores masculinos y adaptado el espacio público a sus necesidades, en quebranto de las femeninas.

Según Navarro (et al./PNUD, 2007), la estructura estaría afectada por al menos cuatro aspectos que perpetúan las desigualdades de género:

1. La **valoración del individualismo heroico**, que implica que se valoren más los resultados de un líder que el trabajo continuo y constante del equipo que los hace posible.
2. La **división entre trabajo y familia**, según la cual el trabajador ideal es aquel cuya prioridad es el trabajo por encima de todo lo demás.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3. El ***poder excluyente***, basado en la idea de que el poder es finito y por tanto para que alguien tenga más poder, otra persona debe tener menos.
4. La ***monocultura de la instrumentalidad***, según la cual las organizaciones se focalizan en el cumplimiento de objetivos cuantitativos, dejando de lado objetivos más profundos como la sostenibilidad, justicia o equidad de género.

Al momento en que la mujer se inserta en el ámbito laboral, estos aspectos se visibilizan a manera de brechas.

A pesar que en las dos últimas décadas ha habido un crecimiento de la participación de las mujeres tanto en la educación como en el espacio laboral, los modos de inserción con respecto a lo de los hombres no son los mismos. El sistema de desarrollo capitalista no considera la sostenibilidad de la vida, la justicia o equidad de género, sino únicamente la acumulación individual.

Las mujeres deben preocuparse por cumplir con su triple rol: productivo, reproductivo y comunitario, lo que dificulta su incorporación al espacio público. Incorporar la equidad implica deconstruir los símbolos, lenguajes y prácticas que subordina lo femenino. Al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales, es decir, se modifican las manifestaciones de poder, las características de interacción, la forma de tomar decisiones.

No olvidemos que las instituciones están conformadas por personas, hombres y mujeres, de allí, que el cambio en la gestión organizacional está mediado por cambios individuales y colectivos.

Para alcanzar la incorporación del enfoque de género en las instituciones hay diversas acciones. Por ejemplo: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos, transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la toma de decisiones colectivas sobre el quehacer actual



UNIVERSIDAD DE CUENCA

y el camino que deben recorrer Todo esto de acuerdo a las nuevas exigencias y demandas del entorno, con la finalidad de eliminar todo tipo de discriminación, especialmente hacia las mujeres, y contribuir a la igualdad de oportunidades entre los géneros. La planificación es una herramienta importante para este objetivo.

Planificar con enfoque de género implica que los planes, programas y proyectos deben diferenciar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de los hombres y de las mujeres con la finalidad de contribuir a su satisfacción.

Debe cuestionar la distribución inequitativa del poder y contemplar acciones que promuevan el empoderamiento y autonomía de las mujeres dentro de la institución. Es necesario que exista una estrecha relación entre los objetivos y las políticas institucionales.

1.3. LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La historia de la universidad en nuestro país, al igual en el resto de América Latina, data de la etapa de la colonia. Nació vinculada a las comunidades religiosas, ratificado con el Concordato que firma el gobierno del Ecuador y la Santa Sede en 1862.

Durante el mandato del presidente Gabriel García Moreno se encarga todos los niveles de la educación de los ecuatorianos y las ecuatorianas a la iglesia católica, lo que significaba que el ingreso a la misma era restringido para ciertos grupos: mestizos, mujeres, indígenas, afrodescendientes. La educación se caracterizaba por ser aristocrática, elitista y discriminatoria.

La iglesia es una institución que a lo largo de la historia, ha contribuido en la construcción de las identidades de género, así como en la asignación



UNIVERSIDAD DE CUENCA

inequitativa de roles, basados en la diferencia biológica del sexo, y su legitimación basados en la doctrina católica. Por esta razón, la mujer fue marginada a su rol doméstico y de cuidados, pues la educación era un espacio definido únicamente para hombres.

Con la Revolución Liberal, se rompe la relación entre educación e iglesia católica; por lo tanto, uno de los mayores triunfos del Liberalismo es proclamar a un “Estado Laico” mediante la Constitución de 1906.

Con esta declaratoria se permite a la mujer a que salga de su “celda doméstica”¹¹ y se la incluyera en la educación y vida laboral del país, pues se le asignó derechos: participación política a través del voto, trabajo y educación. Fue en esta época, en donde algunas mujeres empiezan a sobresalir como profesoras, periodistas, escritoras y poetas¹².

En el 2008, con la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador, se emprende un nuevo modelo de desarrollo, “El Buen Vivir”. Este concepto se basa en una visión del mundo centrada en el ser humano como parte de un entorno natural y social a través del cual se condicionan las relaciones entre los hombres y las mujeres en diferentes ámbitos. Propone una serie de principios y valores básicos para una convivencia armónica en el marco de respeto a los derechos humanos.

Se adoptan políticas educativas a través del Plan Nacional del Buen Vivir y se levanta un cuerpo legal que rige a la universidad ecuatoriana, esta es, la Ley Orgánica de Educación Superior.

Con esta Ley, el sistema de educación superior, entra en una etapa de reconfiguración institucional. Se trata de un proceso que implica la necesidad

¹¹ <http://www.elcomercio.com.ec/politica/aportes-fundamentales-Viejo-Luchador>, febrero 11, 2014.

¹² Cuyos nombres se revelarán en el numeral 1.5



UNIVERSIDAD DE CUENCA

de nuevas estructuras, códigos y patrones de comportamiento de las instituciones, que además, requieren legitimarse para su funcionamiento en el contexto social, estabilizarse y persistir en el tiempo.

Es por esto que se crean: la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, el Consejo de Educación Superior y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador, organismos que regulan la educación superior ecuatoriana.

La CEAACES, es la institución encargada de la evaluación y acreditación de las universidades ecuatorianas, y con fecha 28 de noviembre de 2013 se presentaron los resultados del **“Informe general sobre la evaluación, acreditación y categorización de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador”**, documento que ocasionó un serie de reacciones, positivas y negativas por parte de las autoridades universitarias, docentes, estudiantes y ciudadanía en general.

Todo este nuevo contexto de la educación superior, que surge a raíz del Buen Vivir, aporta a la construcción de políticas de equidad e igualdad, y a la inclusión de la diversidad cultural, étnica, género, etc., en la educación universitaria. Sin embargo se debe cuestionar la conformación de estructuras jerarquizadas de poder y control entre instituciones universitarias; así como, una marcada diferenciación entre docencia e investigación como dos actividades con escasa interrelación.

El ámbito educativo es el lugar donde se suscitan los mayores y más sorprendentes descubrimientos que se renuevan y/o caducan a cada instante; donde la frontera de la investigación, del desarrollo científico, tecnológico y de la innovación se amplían continuamente. Todo esto debería ser en función de la sociedad y no del mercado.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Por esta razón, la educación universitaria debe ir al ritmo de las transformaciones de la sociedad, que cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón suficiente, para que la educación superior y la investigación formen parte fundamental del desarrollo cultural, socio-económico, ecológico y político de los individuos, las comunidades y las naciones.

1.4. EL PROCESO DE LA EQUIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE CUENCA

La Universidad de Cuenca fue creada como Corporación Universitaria del Azuay mediante decreto legislativo, suscrito por el presidente Jerónimo Carrión, el 15 de octubre de 1867.

El primer rector de la institución fue el doctor Benigno Malo Valdivieso quien desempeñó un papel importante en la conformación definitiva de la Universidad. Se destacan en la primera década del siglo XX como máximas autoridades en Luis Cordero, Mariano Cueva y Honorato Vásquez.

Bajo el impacto de la Revolución Liberal de 1895 se consagra el reconocimiento de la condición propiamente universitaria de la Corporación del Azuay, que por un tiempo se llama Universidad del Azuay para, en el año 1926, constituirse con el nombre definitivo de Universidad de Cuenca y se incorpora plenamente el principio de autonomía.

Desde el inicio de la Universidad de Cuenca ha existido un protagonismo masculino ya que las mujeres, según el contexto sociocultural, debían desempeñar a cabalidad su rol doméstico y su rol de cuidados, lo que impedía participar y actuar en el ámbito público e incursionar en los espacios de educación.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

En 1919 se registra la primera matrícula en la Universidad de Cuenca a favor de una mujer, en la Facultad de Medicina, es Matilde Hidalgo de Prócel. Esta mujer transgrede lo establecido en la sociedad cuencana y ecuatoriana. En aquel entonces, los atributos de buena mujer era ser esposa y madre; la educación y profesionalización afectaba su prestigio social.

Entre 1935 y 1940 se crean la Escuela Superior de Minas, la Facultad de Ciencias Matemáticas y Físicas con la Escuela de Ingeniería Civil. En 1952 y con la finalidad de apoyar la formación de profesores de enseñanza secundaria se funda la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. En 1953 se instaura la Escuela de Química Industrial. En 1958 la Escuela de Arquitectura y Urbanismo. A comienzos de los años 60, se forma la Escuela de Ciencias Económicas.

Como una iniciativa que favorecería la incorporación de la mujer a los estudios superiores, se crean las escuelas de Enfermería y de Trabajo Social en 1968, profesionalizando a las mujeres en el rol del cuidado.

Ya en los años 70, la agitación social en que participan activamente sectores estudiantiles, llevan a que el gobierno dictatorial de José María Velasco Ibarra clausure las universidades, una situación que se prolonga en hasta comienzos de 1971.

En su reapertura se crean las Escuelas de Administración de Empresas en 1971, Ingeniería Eléctrica en 1972, Sociología en 1975, Ciencias Agropecuarias en 1979, Contabilidad Superior en 1981, Educación Física en 1987, Artes Visuales en 1988.

Paralelamente, se impulsa la institucionalización de la investigación científica con el Instituto de Investigaciones Sociales en 1976. En 1980 y 1983 se crean los Institutos de Investigaciones de Ciencias Técnicas y de Ciencias de la Salud. En 1996, estos organismos se integran en el Instituto de Investigaciones



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Científicas, hoy Dirección de Investigaciones de la Universidad de Cuenca (DIUC).

En el año 1998, surge un tema nuevo y casi desconocido en el entorno académico, la Maestría en Género, Desarrollo y Políticas Públicas. La Lcda. Cecilia Castro Ledesma, mujer comprometida con los movimientos de mujeres y docente de la Escuela de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia, participó de dicha Maestría y en ese momento surgió la idea –con el apoyo del Servicio Alemán de Cooperación y la Fundación SENDAS– de capacitar en temas de Género a líderes sociales y personas involucradas en procesos de desarrollo.

Cuando el proyecto comenzó a dar sus primeros pasos, el equipo involucrado (Marion Walkie, Marcelo Ordoñez y Cecilia Castro) decidió dar un paso más allá de la mera capacitación, es decir, llegar a una formación de carácter universitario.

Para ello se levantó una exhaustiva investigación acerca de la situación del Género en la provincia y en la región, se trabajó con empleadores y técnicos, autoridades y gestores, líderes y lideresas; se pulió el proyecto y finalmente en el año 2003, en el rectorado del Dr. Jaime Astudillo Romero, que apoyó decididamente el proyecto al constatar su trascendencia, el Consejo Universitario aprobó la creación del Programa de Estudios Semipresenciales en Género y Desarrollo.

Este Programa formó a 170 personas de las provincias de Azuay, Cañar, El Oro, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe como Técnicos/as de Género y Desarrollo, todas del sur ecuatoriano. Muchos de las y los estudiantes ya se encontraban, de hecho, trabajando en procesos de desarrollo local en gobiernos locales, organizaciones no gubernamentales, fundaciones, etc.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La incorporación de este bagaje de experiencias enriqueció aún más el proyecto y en un momento dado se evoluciona hacia la Licenciatura en Género y Desarrollo.

Así pues en el año 2009, los estudios de Género a nivel de Licenciatura son aprobados por el Consejo Universitario; y, actualmente es una carrera que oferta la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales.

En el siglo XXI emergen dos facultades más: la Facultad de Ciencias Hospitalidad (2003) y la Facultad de Psicología (2011). En la actualidad, la Universidad de Cuenca se constituye en doce facultades que acogen a estudiantes ecuatorianos y de diversas nacionalidades.

Las mujeres hacen presencia en cargos directivos, en la docencia y en los proyectos de investigación; sin embargo, es necesario visibilizar las diferencias de su participación en relación con la de los hombres dentro de una cultura organizacional tradicional y androcéntrica.

Para ello, la formación académica con perspectiva de género nos servirá para romper con el paradigma del modelo patriarcal en la práctica profesional; para ampliar nuestra visión y reconocer las diferencias en donde se visibiliza la realidad de las mujeres sin excluir masculina los hombres.

1.5. HISTORIA DEL ACCESO DE LAS MUJERES AL SISTEMA EDUCATIVO SUPERIOR

Dentro de la historia de la humanidad, las mujeres siempre han estado en desventaja en relación con los hombres, especialmente en el ámbito de la educación.

Las razones son de origen económico, moral, religioso, familiar, entre otros, que han impedido el acceso libre de las mujeres a la educación, y las que se



UNIVERSIDAD DE CUENCA

atreveron, lo hicieron desde su mundo de marginación, es decir, su contexto sociocultural.

Por esta razón, la integración de las mujeres al estudio y al ejercicio de las carreras no ha sido tarea fácil en el Ecuador, pues es el resultado de su lucha social y política, misma que tiene una marcada importancia en la historia.

Este proceso implicó largo tiempo y, sobre todo, el pujante esfuerzo de una minoría para enfrentar la serie de prejuicios, que durante siglos, impidieron el avance intelectual y profesional de este sexo.

Gracias a la Revolución Liberal en 1895, las mujeres ecuatorianas empiezan a irrumpir en las aulas universitarias; con la educación laica, se graduaron de bachilleres, aunque su número fue muy pequeño en relación a los hombres.

Aurelia Palmieri (1869-1937) fue un hito en la consecución del derecho a la educación. Gracias a sus méritos y su deseo de estudiar medicina en la universidad, esta guayaquileña consiguió del presidente Eloy Alfaro un decreto que oficializaba sus estudios privados para bachiller y aprobaba su primer año de medicina que lo había hecho como oyente. Esta conquista de Aurelia, abrió las puertas para que cambiara la ley de educación y se abrieran las universidades para las mujeres.

Para las mujeres, ser profesora era una de las pocas profesiones a las que podían acceder, actividad más representativa en la que se ubicaron las mujeres de sectores medios. Pero fue también, un espacio de realización personal; fueron las maestras quienes produjeron revistas y textos literarios en los que defendían sus intereses.

Sus innovadoras prácticas educativas enmarcadas en las nuevas leyes “educación laica, gratuita y obligatoria”, contribuyeron a formar mujeres más activas y dinámicas; se formaron nuevas generaciones más autónomas en medio del sistema dominante (Goetschel, 2007).



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Entre otras mujeres destacadas en el ámbito educativo se encuentran: Matilde Hidalgo de Prócel, primera mujer en ejercer el derecho al voto en el Ecuador; Aurora Estrada y Ayala de Ramírez Pérez (1901), autora del artículo “La Mujer Trabajadora en la vida social”; Elisa Ortiz de Aulestia (1906), publicó su obra “Realidad rural y Supervisión Escolar; Dolores J. Torres (1897), aportó a la educación en su natal Cuenca con la creación de escuelas como la Tres de Noviembre y el colegio de señorita Manuela Garaicoa de Calderón. María Angélica Idrovo (1890) dedicó sus esfuerzos a la formación integral femenina, impulsando innovaciones pedagógicas y valores democráticos en la enseñanza.

Las reformas y estrategias que permiten una articulación más activa entre educación y sociedad, apoyadas con una elevada presencia femenina en las aulas universitarias, va abriendo caminos para la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional de la educación superior, con el afán de construir una sociedad en donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPITULO II

GÉNERO Y UNIVERSIDAD



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.1. OBLIGATORIEDAD JURÍDICA DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN DE LAS DIVERSIDADES EN EL ECUADOR.

Los esfuerzos y exigencias de las mujeres han logrado la reivindicación de sus derechos, de tal manera que, se los han ubicado en las agendas internacionales, nacionales, regionales, provinciales y locales, para ser tratadas con el carácter de prioritario.

Es así que, desde hace algunas décadas se ha avanzado en materia de disposiciones jurídicas que promueven los derechos de las mujeres contra la discriminación y la desigualdad que sufren por motivos de género.

Virginia Guzmán (2004) plantea *“ Si las mujeres no están en los espacios donde se debaten y se construyen las bases de una nueva gobernabilidad, no es seguro que las instituciones públicas den cabida a sus diferentes necesidades y valores, las incluyan en procesos de capacitación de destrezas y habilidades, y les reconozcan el mismo grado de agencia que a los demás actores en el terreno público”*.

Entre las principales normativas que protegen los derechos de las mujeres, podemos citar:

2.1.1. Convenios internacionales suscritos por el Ecuador a favor de la Equidad

El sistema internacional de derechos humanos se ha ocupado de la discriminación por género en diversas instancias, constituyendo en la actualidad un corpus de gran relevancia que rige para nuestro país.

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW. 1979. Jurídicamente vinculante.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, CIPD. 1994. Sobre Derechos Sexuales y Reproductivos.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará (1994).
- La Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing. 1995.
- Protocolo a la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra la Mujer. 1999; jurídicamente vinculante.
- Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad. 2000.
- Documento del 49º periodo de sesiones de la CSW (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer) de “Seguimiento de la Plataforma para la Acción de Beijing+10”. 2005. Título del documento: “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”.
- Declaración de la Cumbre del Milenio. Resolución (A/55/L.2) 55/248. 2000.
- Resolución aprobada por la Asamblea General (60/1) de las Naciones Unidas. Documento Final de Seguimiento de la Cumbre Mundial 2005
- La Declaración de París sobre efectividad de la ayuda. 2005.
- Foro de Alto Nivel sobre Calidad de la Ayuda, Accra, 2008.

2.1.2. Marco Constitucional Nacional a favor de la Equidad

En el ámbito nacional, la Constitución de la República del Ecuador del 2008, dispone que todas estas convenciones sobre Derechos Humanos tengan carácter vinculante para nuestro país, es decir, prevalecen en el orden interno, siendo sus disposiciones de aplicación directa e inmediata por los tribunales y todos los demás órganos del poder público.

Por razón se incluye una visión de género que se expresa desde el Preámbulo hasta las Disposiciones Generales, pues se reconocen las luchas sociales



UNIVERSIDAD DE CUENCA

históricas que se han dado en nuestro país con la finalidad de terminar con todas las formas de dominación existentes.

Se plasma la decisión de los ecuatorianos y las ecuatorianas de construir una forma de convivencia ciudadana en diversidad para lograr el “Buen Vivir”; una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades.

La Constitución se fundamenta, entre otros valores, en la “igualdad”, término que va más allá de la legalidad, pues se configura en el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, que está explícita en el siguiente Artículo:

Art. 70.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Además, la Constitución del 2008, garantiza otros derechos, tales como:

- ✚ El reconocimiento del Ecuador como un Estado laico, constitucional, plurinacional y de derechos.
- ✚ La igualdad entre hombres y mujeres, la progresividad de derechos y libertades, los derechos sexuales y los derechos reproductivos, reconocimiento de la diversidad de familias, derecho a la vida, a la vida digna y a una vida libre de violencia.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✚ La paridad como un principio que orienta la conformación de diversas instancias y especialmente en la designación y representación.
- ✚ La economía social y solidaria, la soberanía alimentaria, el reconocimiento y la incorporación de la economía del cuidado, la seguridad social para las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado.
- ✚ Los derechos colectivos y justicia indígena, donde se precautelan los derechos de las mujeres indígenas, y se establece la participación igualitaria de las mujeres.
- ✚ Políticas que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, a través de un mecanismo especializado, dispone la incorporación de género en las políticas, planes y programas públicos, mandato que se vincula a la creación de los Consejos para la Igualdad.

2.1.3. Leyes y normas Nacionales a favor de la Equidad

- ✚ La Ley 103 contra la Violencia la Mujer y la Familia tiene por objeto proteger la integridad física, psíquica y libertad sexual de la mujer y los miembros de su familia, mediante la prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y los demás atentados contra sus derechos y los de su familia. Sus normas deben orientar las políticas del Estado y la comunidad sobre la materia.
- ✚ Ley de Amparo Laboral del 6 de febrero de 1997: que promulga la contratación de un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres). Las Cortes Provinciales deben estar integradas por un mínimo del veinte por ciento de mujeres como ministras y juezas. Igualmente un mínimo del



UNIVERSIDAD DE CUENCA

veinte por ciento de mujeres debe conformar los cuerpos de jueces, notarios, registradores y demás curiales.

✚ Ley de Cuotas(2000): constituye un conjunto de normas inmersas en la Ley de Elecciones que, en lo principal, establecen una cuota mínima de mujeres en las listas electorales, y la ubicación alternada y secuencial que busca igualdad.

✚ La Ley Orgánica de Educación Superior (2010)

Art. 6.- Derechos de los profesores y profesoras e investigadores e investigadoras.

Literal c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garanticen estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, *sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo;*"

Art. 18.- Ejercicio de la autonomía responsable.- La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en:

Literal d) La libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia y equidad de género, de conformidad con la Ley.

Literal i) La capacidad para determinar sus formas y órganos de gobierno, en consonancia con los principios de alternancia, equidad de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

género, transparencia y derechos políticos señalados por la Constitución de la República, e integrar tales órganos en representación de la comunidad universitaria, de acuerdo a esta Ley y los estatutos de cada institución.

Art. 45.- Principio del Cogobierno.- El cogobierno es parte consustancial de la autonomía universitaria responsable. Consiste en la dirección compartida de las universidades y escuelas politécnicas por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género.

Art. 56.- Paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.- Cuando existan listas para la elección de rector o rectora, vicerrector o vicerrectora, vicerrectores o vicerrectoras, y demás autoridades académicas, deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución.

Art. 71.- Principio de igualdad de oportunidades.- El principio de igualdad de oportunidades consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.2. INGRESO Y PARTICIPACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE CUENCA

Dentro del sistema educativo ecuatoriano, el problema de segmentación en consideración del sexo es evidente. Las mujeres participan ampliamente en la base del sistema social, más conforme asciende hacia la cúspide su presencia se reduce notablemente. En la Universidad de Cuenca, esta realidad no difiere en mucho.

Para visualizar el estado de las mujeres en el área docente, dentro de la pirámide laboral, se procedió a realizar, en primer lugar un análisis acerca de las acciones afirmativas a favor de la diversidad y equidad de género inmersas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior¹³ y en el Reglamento Interno de Concurso Público de Merecimientos y Oposición para el ingreso de Docentes e Investigadores Titulares a la Universidad de Cuenca¹⁴.

En segundo un lugar, se evaluó la aplicación de estos documentos y el aporte que brindaron al acceso igualitario a la docencia. Se obtuvo información sobre el número de concursos que se desarrollaron en cada facultad durante el período comprendido entre julio –diciembre 2013, así como también, sobre las percepciones y reacciones que ocasionaron la aplicación de las acciones afirmativas.

Y por último, se analiza la información que se registra en la Unidad de Talento Humano en el 2013, respecto al número de docentes, desagregado por sexo, que actualmente conforman la planta académica en la Universidad de Cuenca.

¹³ Aprobado el 31 de octubre de 2012, cuyo objeto es establecer las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la carrera y escalafón del personal académico de las instituciones de educación superior, regulando su selección, ingreso, dedicación, estabilidad, escalas remunerativas, capacitación, perfeccionamiento, evaluación, promoción, estímulos, cesación y jubilación

¹⁴ Aprobado por el H. Consejo Universitario, en las sesiones del 4, 11 y 25 de junio de 2013.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.2.1. Acciones Afirmativas en la Reglamentación

A través de estas políticas se regula la incorporación de personal docente para la enseñanza universitaria, mediante el concurso público de merecimientos y oposición. Se aplica al personal académico que presta sus servicios en las universidades y escuelas politécnicas, públicas y particulares; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos, públicos y particulares; y conservatorios superiores de música y artes, públicos y particulares.

Se considera como personal académico, a los profesores e investigadores titulares y no titulares de las instituciones de educación superior.

Revisado este documento se concluye que los requisitos para el ingreso a la docencia son los mismos, tanto para hombres como para mujeres.

Se incorporan acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades.

En el primer párrafo del Art. 10 se establece que: *“En la fase de méritos se aplicarán medidas de acción afirmativa, para promover la igualdad real conforme dispone la Constitución Política vigente; para lo que se asignarán dos puntos por la condición de género femenino, minoría étnica o discapacidad mayor al 30%, en este último caso de probará con la presentación del carnet emitido por el CONADIS...”*

Esta normativa rigió los procesos de llamamiento a concurso de méritos y oposición para el acceso de personal académico titular en la Universidad de Cuenca a partir del mes de julio de 2013.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.2.2. Aporte de la reglamentación en el acceso equitativo

Durante el período julio-diciembre de 2013 se han convocado a concursos de méritos y oposición para docentes titulares en las facultades de: Psicología, Jurisprudencia, Ciencias Agropecuarias, Ciencias Médicas, Filosofía, Ciencias Económicas e Ingeniería.

En las facultades de Química, Artes, Odontología, Ciencias de la Hospitalidad y Arquitectura no se han efectuado llamamientos a concursos.

Tabla 1: Resultados de los Concursos de Méritos y Oposición

No.	FACULTAD	NO. CONCURSOS CONCLUIDOS	GANADOR/A POR SEXO		AREA DEL CONOCIMIENTO	
			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
1	Psicología	2	0	2		Psicología
2	Ciencias Agropecuarias	9	6	3	Medicina Veterinaria	Ingeniería Agronómica
3	Ciencias Económicas	5	3	2	Contabilidad, Marketing,	Microeconomía y Sociología
4	Filosofía	2	1	1	Ciencias de la Educación	Ciencias de la Educación
5	Ciencias Médicas	4	2	2	Cirugía	Medicina Interna
6	Ingeniería	2	1	1	Ingeniería de Sistemas	Ingeniería de Sistemas
7	Jurisprudencia	2	2	0	Derecho	
	TOTALES	26	15	11		

Fuente: Entrevistas a los Secretarios Abogados y a las Secretarias Abogadas de Facultad, 2013
Elaboración: La autora

La Tabla 1, demuestra que se han concluido con la respectiva declaratoria de ganador o ganadora, veinte y seis concursos de méritos y oposición, de los cuales, en quince han triunfado hombres y en once, mujeres.

Se puede observar que en las facultades de Ingeniería y Medicina, consideradas como ciencias tradicionalmente masculinas, hay una equiparación de hombres y mujeres en el acceso a la docencia; no así, en

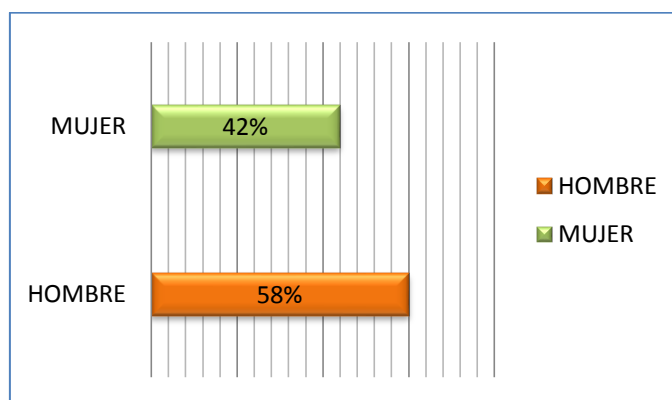


UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ciencias Agropecuarias y Jurisprudencia, en donde se visualiza una hegemonía masculina.

Esto quiere decir que existe cierta inclusión femenina en la docencia para carreras tradicionalmente masculinas; sin embargo, aún siguen siendo minoría.

Ilustración 1: Resultados de los Concursos de Méritos y Oposición



Fuente: Entrevistas a los Secretarios Abogados y a las Secretarías Abogadas de Facultad, 2013
Elaboración: La Autora

A pesar de existir una normativa que incorpora acciones afirmativas aún existe disparidad en el acceso a la docencia universitaria. Los hombres representan el 58% y las mujeres el 42% de personal académico que se incorporó a la Universidad a través de concurso de méritos y oposición, desde julio hasta diciembre de 2013.

Un dato importante obtenido en este análisis, es que en ninguno de los casos en los que favorecieron a mujeres, las acciones afirmativas aplicadas en el puntaje final les sirvió para obtener ventaja sobre los hombres. Esto quiere decir que fueron únicamente sus capacidades y méritos académicos lo que les permitió acceder a la docencia universitaria.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La brecha entre hombres y mujeres puede ser una consecuencia de la división sexual del trabajo, en tal virtud, la equidad no solo se lograría con la asignación de un puntaje adicional, sino a través de un arduo compromiso en el empoderamiento de la mujer y en la deconstrucción de valoraciones de género tradicionales y androcéntricas.

A continuación, algunas perspectivas de las secretarías abogadas de las facultades con respecto a las políticas de acción afirmativa:

- *“Las acciones afirmativas son una forma de ahondar la brecha de inequidad y de favorecer a la discriminación que existe hacia las mujeres”.*
- *“Se menosprecian las capacidades y potencialidades de las mujeres, así como también se desmerecen sus méritos académicos al asignarles un puntaje adicional para que puedan ganar”.*

Estas percepciones nos dejan ver que las mujeres no siempre están conscientes de las trabas intangibles que les impone la sociedad; por lo tanto, no se dan cuenta de las inequidades y desigualdades a las que están sometidas en relación con los hombres debido a que son asumidos como naturales. ***“Un cuerpo de mujer no garantiza un pensamiento de mujer”*** (Lamas, 2000).

Además, los roles de género se encuentran reflejados en las diferentes actividades, actitudes y comportamientos de hombres y mujeres, lo que ha contribuido a que sean adoptados como naturales de acuerdo a las prácticas, creencias y hábitos de una sociedad, en este caso, de la cultura organizacional universitaria.

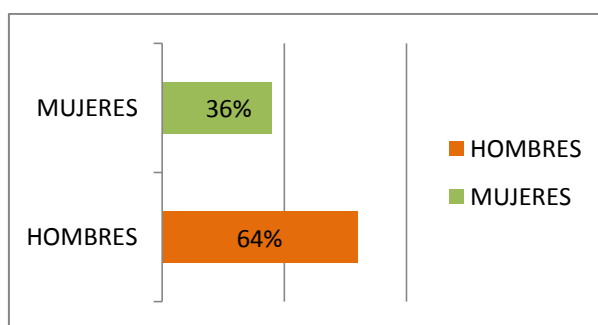


UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.2.3. La participación de mujeres en la docencia

Con estas últimas veinte y seis incorporaciones a la Universidad de Cuenca se contabilizan quinientos docentes titulares, de los cuales, trescientos veinte son hombres y ciento ochenta son mujeres, datos que reproducidos a porcentajes nos permite observar la siguiente gráfica:

Ilustración 2: Personal docente titular, UC. 2013.



Fuente: Sistema de Gestión de Personal, 2013
Elaboración: La Autora

El 64% de docentes son varones y el 36% son mujeres. Es decir, el acceso de la mujer a la docencia universitaria se produce con un importante retraso en relación con el hombre, pues la brecha numérica es representativa.

La realidad descrita podría deberse a ciertas situaciones internas, como por ejemplo:

- ✚ La estructura organizacional basada bajo conceptos androcéntricos y patriarcales, ya que la idea de universidad como servicio público, actualmente se está instalando en el modelo empresarial con mayores exigencias ligadas al mercado, espacio que históricamente ha sido masculino.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✚ El desconocimiento del marco legal que garantiza la equidad de género, de las acciones afirmativas y otros documentos que permiten el acceso de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades a la docencia universitaria.
- ✚ La existencia de cierto individualismo, ya que las mujeres también han cambiado como respuesta a las nuevas exigencias, adaptándose al modelo eficientista y competitivo, dejando de lado la sororidad y compañerismo entre pares, lo que implica que la lucha colectiva quede del lado.

En este sentido, resulta importante cuestionar y reflexionar sobre las relaciones de poder que se desarrollan en la institución, ya que si su estructura se levanta bajo los parámetros del patriarcado, las mujeres docentes continuarán siendo minoría.

Otro elemento que aporta a fomentar esta brecha es la producción científica ya que históricamente ha sido atribuida como un logro de los hombres, de tal manera que la mayor parte de libros, investigaciones, artículos, etc., son de autoría masculina.

Además, debido a la construcción socio cultural de esta sociedad, los intereses de las mujeres están sesgados a los roles tradicionales de género, lo que influye en la división sexual del trabajo y se visualiza en el triple rol que las mujeres desempeñan.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.3. INGRESO Y PARTICIPACIÓN DOCENTE EN CARGOS DE DECISIÓN

La autoridad académica o cargos de decisión, de acuerdo a lo que dispone la Ley Orgánica de Educación Superior se refiere a decanatos y subdecanatos o de similar jerarquía, quienes conforman, con voz y voto, el Máximo Organismo que es el H. Consejo Universitario.

En este contexto, los decanatos y subdecanatos, hasta abril de 2013, fueron ejercidos por docentes elegidos a través de votación universal en cada facultad, en cumplimiento a la normativa vigente de aquella fecha.

A partir de mayo de 2013, el Rector de la Universidad de Cuenca, Ing. Fabián Carrasco Castro, procede a designar decanos, decanas, subdecanos y subdecanas conforme dispone el Art. 53 de la Ley Orgánica de Educación Superior:

“Las autoridades académicas serán designadas por las instancias establecidas en el estatuto de cada universidad o escuela politécnica, las cuales podrán ser reelegidas consecutivamente o no, por una sola vez. Se entiende por autoridad académica los cargos de Decano, Subdecano o de similar jerarquía.”

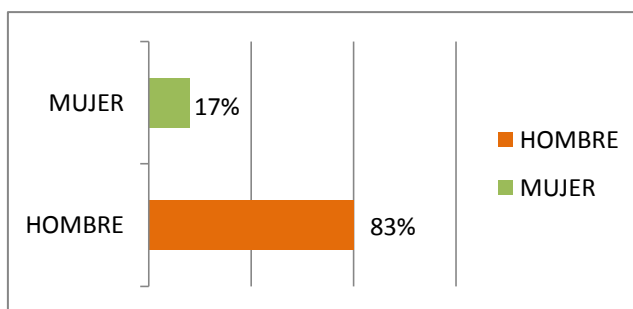
Esto quiere decir que quedó a criterio de la autoridad nominadora, la designación de los integrantes al H. Consejo Universitario. Aún no se cuenta con el Estatuto aprobado por el Consejo de Educación Superior, en donde consten los lineamientos para la designación de las autoridades académicas, acogiendo los principios de paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad que establece la Ley Orgánica de Educación Superior.

De esta manera, la ubicación de hombres y mujeres en los decanatos, de acuerdo a los datos proporcionados del Sistema de Gestión de Personal, está distribuida de la siguiente manera:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ilustración 3: Distribución por sexo de los Decanatos, año 2013.

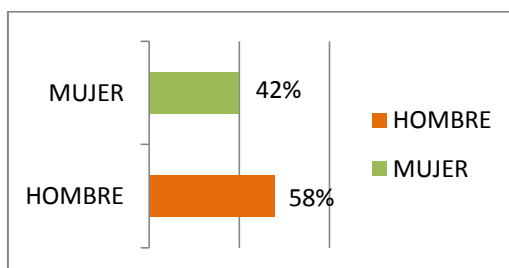


Fuente: Sistema de Gestión de Persona, 2013
Elaboración: La Autora

Se puede observar que el 83% son hombres y el 17% son mujeres. Estos resultados permiten cuestionar los parámetros que se aplicaron para la designación, y analizar la razón de la brecha numérica, si existen docentes, hombres y mujeres, que cumplen con los requisitos que exige la Ley Orgánica de Educación Superior.

La realidad no difiere en mucho cuando se revisa la designación en los subdecanatos, pues se revela un pequeño incremento a favor de las mujeres:

Ilustración 4: Distribución por sexo de los Subdecanatos



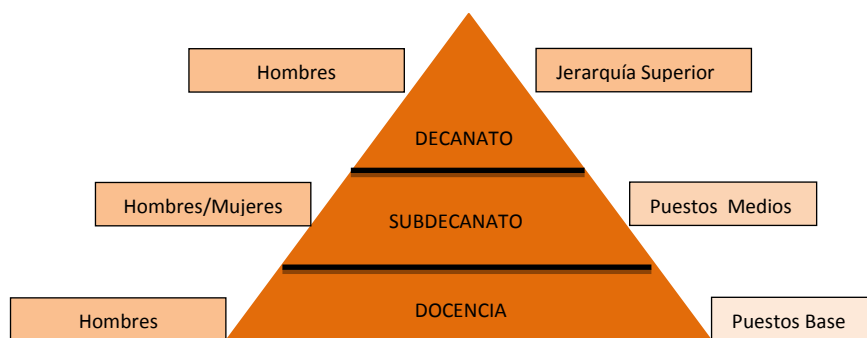
Fuente: Sistema de Gestión de Personal, 2013
Elaboración: La Autora

Los datos aquí expuestos, ubicados en la pirámide de género, utilizada como herramienta de análisis, demuestran la situación laboral de las mujeres docentes en la Universidad de Cuenca, en el 2013.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ilustración 5: Pirámide Laboral de Género, UC. 2013.



Fuente: Sistema de Gestión de Personal, 2013
Elaboración: La Autora

Los puestos de jerarquía superior son ocupados predominantemente por hombres y los puestos medios compartidos entre hombres y mujeres; y en los puestos de base, se visibiliza la participación hegemónica de los hombres en relación con las mujeres.

La razón de estos resultados podrían estar ligada a los imaginarios que rodean a los hombres y mujeres en el trabajo, y como éstos están fuertemente condicionados a los imaginarios que envuelven a los hombres y mujeres en relación con la familia y la sociedad: roles y funciones asignados en la esfera pública y en la esfera privada.

En el caso de las mujeres, principalmente de aquellas que tienen a su cargo el cuidado de otras personas- no necesariamente hijos o hijas, sino personas de la tercera edad, personas con discapacidad, etc.- la condiciones de inserción al ámbito público son más complicadas. Ellas están expuestas a una necesaria conciliación de las demandas de recursos, su desarrollo profesional y su trabajo reproductivo. Por tanto las condiciones en que insertan al ámbito



UNIVERSIDAD DE CUENCA

académico no son las mismas que la de la mayoría de docentes hombres e incluso de docentes mujeres que están libres de este dilema.

Otro aspecto importante es el imaginario institucional sobre la presencia de hombres y mujeres en la docencia y cargos de decisión, pues a partir de éste, se deberán tomar decisiones respecto a la contratación, inversión en capacitación, asignación de tareas y responsabilidades, definición de niveles de remuneración y promoción de hombres y mujeres en la Universidad de Cuenca.

2.3.1. ¿Tiempo de mujeres...?

En la Universidad de Cuenca no es tiempo de mujeres, tanto en la docencia, como en cargos de decisión; más bien, se puede observar la ausencia femenina a través de grandes brechas numéricas entre hombres y mujeres.

Pero los hombres mandan...

- ✚ El Rectorado lo ejerce un hombre.
- ✚ El Vicerrectorado lo ejerce una mujer
- ✚ Los decanatos y subdecanatos están en manos de los hombres, por lo tanto, el H. Consejo Universitario, que se consolida como el Máximo Organismo y es en donde se toman decisiones trascendentales para la institución, está constituido, en su mayoría, por hombres.
- ✚ No existe un proceso de profesionalización del personal que considere las implicaciones de la construcción sociocultural de los sexos y ni que promueva la disminución de las brechas.

Estas brechas permiten visibilizar que para la mayoría de las mujeres su inserción laboral pasa a ser un aspecto secundario en su proyecto de vida y en la constitución de su identidad, pues se enmarca en un constante dilema con su asignación social del trabajo reproductivo, por lo tanto:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- a) Las mujeres entrarían al mercado de trabajo no por un derecho o necesidad propia, sino por “complemento de recursos” del hombre en el cumplimiento de su rol de proveedor. Su ingreso se considera secundario y, en consecuencia, abandonaría la actividad económica en el momento en que se cambie dicha situación, ya que su lugar básico y esencial no es el mercado de trabajo sino la familia, la casa y el universo doméstico.
- b) La idea de que el mundo del trabajo no es un lugar de constitución de identidad para las mujeres y, mucho menos, de generación de prácticas asociativas, organizativas o colectivas.
- c) La inserción de las mujeres en el mercado del trabajo conlleva a costos indirectos (asociados al trabajo reproductivo y de cuidados), debido a que al no poder cuidar de la familia, se debe contar con otra persona que lo haga.

2.4. ACCESO DE LAS Y LOS DOCENTES A PROCESOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA

El Consejo de Educación Superior del Ecuador exige a las universidad es el cumplimiento de una serie de disposiciones, una de ellas se refiere a la formación profesional de su personal académico.

Para ser docente universitario se requiere tener el título de maestría o de similar jerarquía en el área de estudio, y para ser investigador el título de doctorado.

En este sentido, la formación profesional del personal académico se vuelve un asunto prioritario para la Universidad de Cuenca, pues incide en la calificación que asigna el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Por otro lado, también contribuirá con el cumplimiento de la visión institucional: *“constituirse en una universidad de docencia e investigación”*

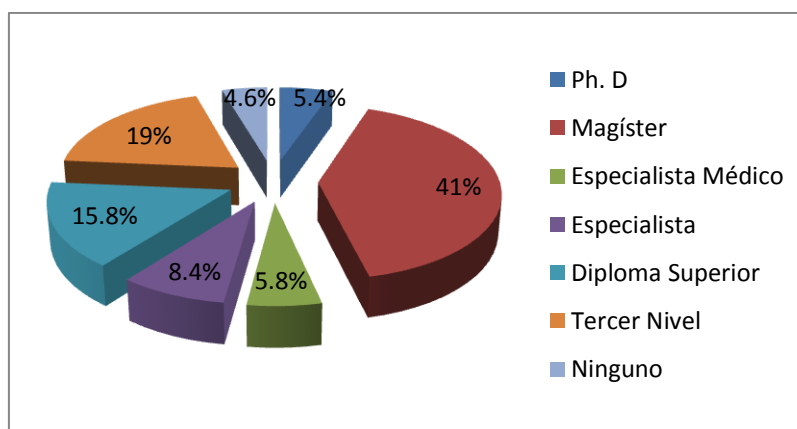
Según los datos del Sistema de Gestión de Personal, el nivel de formación académica del personal docente de la Universidad de Cuenca, en el 2013, está distribuida de la siguiente manera:

Tabla 2: Docentes por Nivel de Formación Académica

TITULO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Ph. D	22	5	27
Magíster	130	75	205
Especialista Médico	24	5	29
Especialista	23	19	42
Diploma Superior	57	22	79
Tercer Nivel	80	15	95
Ninguno	19	4	23
		TOTAL	500

Fuente: Sistema de Gestión de Personal, 2013
Elaboración: Dirección de Planificación

Ilustración 6: Porcentajes de docentes por nivel de formación



Fuente: Sistema de Gestión de Personal, 2013
Elaboración: La Autora



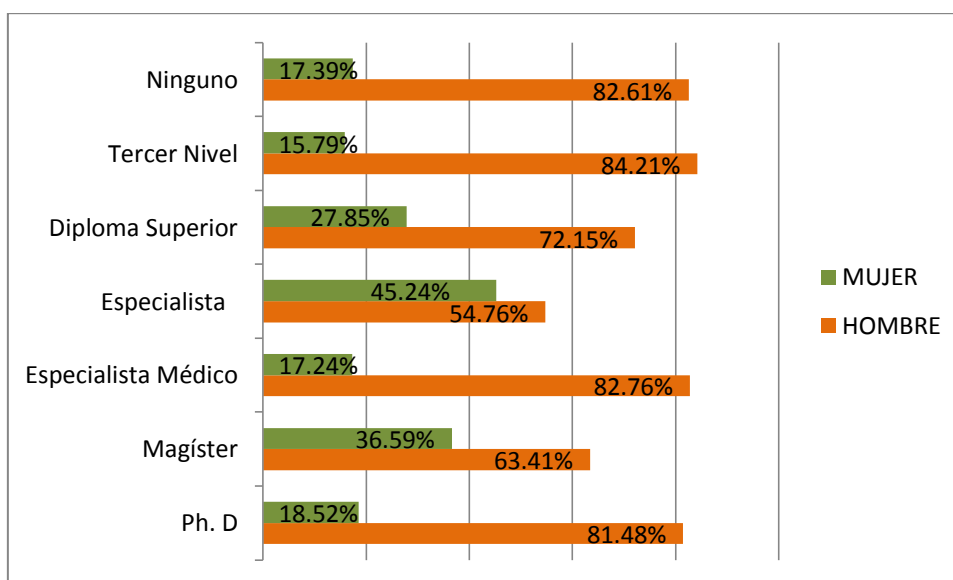
UNIVERSIDAD DE CUENCA

El Consejo de Educación Superior valida como estudios de cuarto nivel a los títulos de magíster y especialista médico, lo que significa que el 55.8% de profesores cumplen con este requisito para ser docente universitario.

Los docentes con el título de Ph. D representan el 5.4% del total de la planta docente. Los títulos de especialista, diplomado y tercer nivel suman el 43.20% de docentes titulares; es decir, no cumplen con el requisito establecido por la CES. Estos docentes tienen un período establecido reglamentariamente para la obtención del título habilitante, caso contrario deberán abandonar la docencia universitaria.

El 4.6% del personal no posee título alguno, se refiere a los docentes de la Escuela de Trabajadores Salvador Allende y Colegio Fray Vicente Solano. En estos casos, al no ser docentes de tercer nivel no aplican los requisitos del CES.

Ilustración 7: Porcentaje de docentes titulares por nivel de formación, desagregado por sexo.



Fuente: Sistema de Gestión de Personal, 2013
Elaboración: La Autora



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Se observa que en todos los niveles existe una mayoría numérica de hombres respecto a las mujeres. Los hombres pueden acceder con mayor facilidad a procesos de formación profesional, mientras que las mujeres deben cumplir varios roles. Ahora bien, ¿qué está haciendo la Universidad de Cuenca para promover la formación profesional de su personal académico?

Se cuenta con un Reglamento que regula el acceso del personal académico a los procesos de capacitación, el mismo que ampara, en iguales condiciones, tanto a hombres como a mujeres para que puedan cursar estudios de posgrado o doctorado. No existen acciones afirmativas a favor de mujeres o grupos minoritarios en este documento.

La institución determina ayudas económicas para la formación académica de su personal en base al cumplimiento de los requisitos establecidos en un instructivo. Tampoco se observa preferencia para mujeres o grupos minoritarios.

No existe una planificación o reglamentación para la promoción y concesión de becas para que el personal académico pueda cursar estudios de posgrado, ya sea, en la misma institución, en universidades nacionales o extranjeras.

Estas situaciones, ligadas a los costos económicos y la poca oferta académica en la ciudad, se convierten en barreras de accesibilidad y adaptabilidad. Las mujeres, de manera particular, tienen que conciliar sus necesidades reproductivas con la demanda de recursos y las exigencias de profesionalización.

Por otro lado, también se debe considerar que los y las docentes que laboran en la Universidad de Cuenca bajo la modalidad de Ocasionales (Nombramiento Provisional o Contrato), no pueden acceder a los procesos de formación profesional a través de licencias, ya sean con remuneración o sin

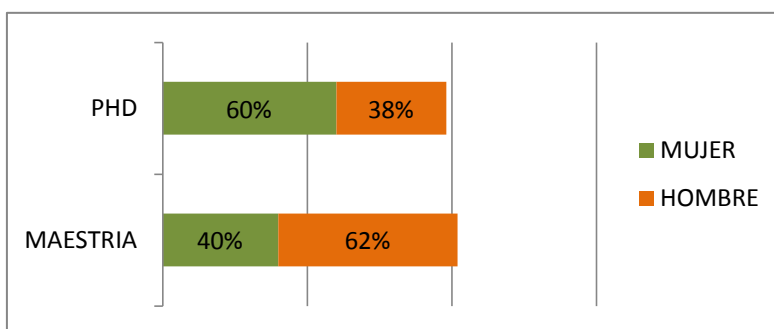


UNIVERSIDAD DE CUENCA

remuneración. La calidad de ocasionales les permite su permanencia en la institución únicamente por veinte y cuatro meses.

Es así que, en el año 2013, se encuentran asistiendo a procesos de formación profesional treinta y tres docentes, lo que representa el 15.28% del total de docentes que no cumplen con el requisito del CES (ver Tabla 2).

Ilustración 8: Personal Docente en Formación Académica, UC. 2013, desagregado por sexo.



*Fuente: Sistema de Gestión de Personal, 2013
Elaboración: La Autora*

Existe mayor participación de mujeres en los estudios de doctorado. En lo que se refiere a maestrías, los hombres tienen una mayoría numérica. Esto significa que poco o nada se está haciendo para promover la formación profesional del personal académico de quienes aún no cumple con los requisitos, a sabiendas de que se ha establecido un tiempo para el efecto.

La situación se torna más preocupante al momento que no se registran datos sobre la pertinencia del título de maestría con las labores académicas del docente. Esta información es necesaria para tener una visión más amplia sobre la realidad en la formación profesional del personal académico de la Universidad de Cuenca, y, a partir de ello, se pueda emprender una gestión de talento humano dirigida a las necesidades de formación.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Tampoco se registran en la información del Talento Humano los casos en los cuales el personal académico, que por cuenta e iniciativa propia, se encuentran tomando estudios de cuarto nivel y/o doctorados.

Esta dirección deberá considerar, en primer lugar, las diferencias y obstáculos que existen entre hombres y mujeres, al momento de tomar la decisión para la profesionalización.

2.5. DE LA IGUALDAD DE FORMAL A LA IGUALDAD REAL

Los resultados obtenidos llevan a reflexionar que, a pesar de que hombres y mujeres están amparados por normas que garantizan derechos, oportunidades, condiciones e igual tratamiento en todos los campos de la vida y esferas de la sociedad, aún falta mucho para conseguir la igualdad real de las mujeres en la vida académica de la Universidad de Cuenca.

Para conseguir la igualdad formal se requiere del empoderamiento de las mujeres, a través del principio de igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos en los que se desenvuelven, inclusive el profesional y académico.

Con la finalidad conseguir información que aporte en este análisis, se aplicó una entrevista semiestructurada a 10 hombres y a 10 mujeres docentes, en donde se recopiló los siguientes testimonios:

HOMBRES:

“Las primeras oportunidades de ascenso son para los hombres, indistintamente de la capacidad de las mujeres”

“A las mujeres no les gusta participar en cargos de decisión porque todavía no se sienten capaces”



UNIVERSIDAD DE CUENCA

“La intervención en cargos de decisión, tanto de hombres como de mujeres, es por igual, las compañeras han sabido desenvolverse muy bien”.

La visión de los hombres orienta a una mayor participación de ellos en los cargos de decisión, reconociendo que también existe presencia femenina.

Por lo general, las mujeres están al frente de la organización de eventos, contribuyendo a la parte logística, mientras que, los hombres participan como ponentes.

Existe una mayor producción de libros, artículos, revistas, etc., por parte de los hombres que de las mujeres, lo que implica que se encuentran al margen de la producción académica o, si lo hacen, es en pequeña escala sin ser debidamente valoradas.

En los roles de género, diferenciado entre hombres y mujeres, dentro del ámbito académico, se resalta el vínculo casa-universidad. El hombre escribe y produce, y la mujer colabora en la organización, en la estética, en el orden.

MUJERES:

“Los hombres tienen más tiempo para dedicarse a su carrera y las mujeres no porque debemos atender nuestro hogar”

“Si existe igualdad de participación para hombres y mujeres, pero ellos se destacan más porque son mejores en ciertas actividades”

La presencia de las mujeres implica un compromiso y una responsabilidad seria, pues las exigencias no son las mismas en relación con los hombres. La valoración de las capacidades de las mujeres precisa que vaya en aumento



UNIVERSIDAD DE CUENCA

progresivo, que trascienda más allá de la simple asistencia y organización de eventos académicos, a una participación más involucrada en ponencias, producción académica solvente, criterios profesionales y aportes significativos.

Se aprecia una clara tendencia de las mujeres a mantener la idea de superioridad de los hombres, de sobrevalorar su conocimiento, la fuerza física, su tipo de liderazgo y autoridad.

Las mujeres docentes no se han sensibilizado frente a las implicaciones de la construcción sociocultural de los géneros y sus efectos en la participación pública.

La división de sexual inequitativa del trabajo ha aportado a que la inclusión de las mujeres en el ámbito docente y su desarrollo profesional sea a paso lento. La mayor parte de las mujeres naturalizan como “obligatorias” las actividades domésticas y de cuidados (rol reproductivo).

No es suficiente tratar de la misma forma a los hombres y a las mujeres para llegar a la igualdad real, ya que socialmente ocupan posiciones, tienen experiencias, necesidades e intereses diferentes. Por esta razón, es necesario aplicar políticas y acciones equitativas que consigan que desde distintas posiciones de partida, se lleguen a resultados equivalentes.

El asunto de igualdad real va más allá de los resultados numéricos, como manifiesta la Mst. Cecilia Castro Ledesma en su tesis “Posicionamiento de las mujeres en el ámbito de las carreras profesionales en la Universidad de Cuenca, período 1970-2000, “... se vincula a toda una construcción simbólica y social de identidad, las visiones de ciencia, la cultura que incide en las relaciones de género dentro de las vivencias cotidianas...”



UNIVERSIDAD DE CUENCA

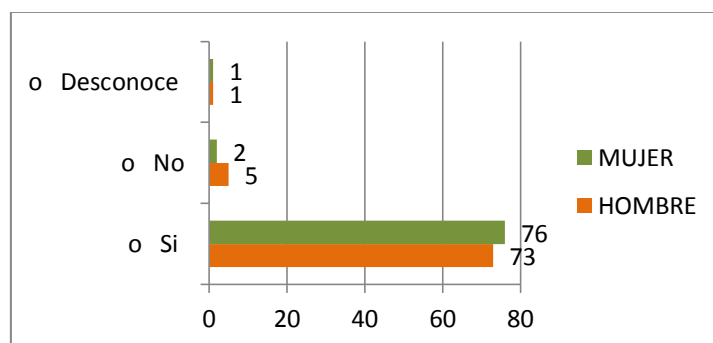
2.6. RETOS Y DESAFÍOS DE LAS MUJERES DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.

La tabulación de resultados de la encuesta aplicada a docentes de la Universidad de Cuenca reveló las siguientes percepciones respecto a los retos y desafíos que las mujeres docentes afrontan en la Universidad de Cuenca.

2.6.1. La asimetría de poder

La mayoría del personal docente encuestado percibe que existen relaciones de poder hegemónicas en la Universidad de Cuenca.

Ilustración 9: Usted considera que hay asimetría de poder en la Universidad de Cuenca.



Fuente: Encuesta de percepciones del personal docente, 2013
Elaboración: La Autora

En las encuestas, de percepción, el 99% de las mujeres considera que existe abuso de autoridad. Estos podrían ser casos de violencia basada en el género, además de la asimetría de poder en atención a las jerarquías establecidas en la institución.

La asimetría de poder se convierte en un obstáculo, del cual se desprenden o justifican otras asimetrías que permiten la discriminación de las mujeres, como por ejemplo:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- a) Atributos: La mayor fuerza física del hombre devela como natural la agresividad en la identidad masculina; y, por ende la subordinación y debilidad femenina.
- b) El control de los recursos: los hombres han dominado el espacio público y han extendido su autoridad también al ámbito privado, fundamentalmente en la familia.
- c) Las responsabilidades familiares: que son mayores para las mujeres y ha contribuido a fomentar y perpetuar la situación de aislamiento y dependencia de la mujer, encerrándola al ámbito familiar y doméstico como el único lugar en el que puede obtener identidad positiva y autoestima, sobrevalorando los roles de esposa y madre.
- d) La construcción sociocultural de la sociedad: fundamentada en el patriarcado y androcentrismo.

2.6.2. La división sexual del trabajo y sus efectos en el desarrollo profesional de las docentes

La imagen de la mujer como fuerza de trabajo secundaria se debe a la supuesta dificultad de dedicación a lo público y/o a lo productivo debido a su responsabilidad primaria frente a lo reproductivo. Cuando la mujer se inserta a lo público productivo, asume doble responsabilidad lo que complica asumir el ámbito laboral bajo las condiciones de independencia y autosuficiencia que actualmente este requiere.

En el caso de las mujeres este doble rol se refleja en lo que María Floro considera como pobreza de tiempo, debido a las implicaciones en carga global de trabajo que implica conciliar lo productivo con lo reproductivo y, en el caso

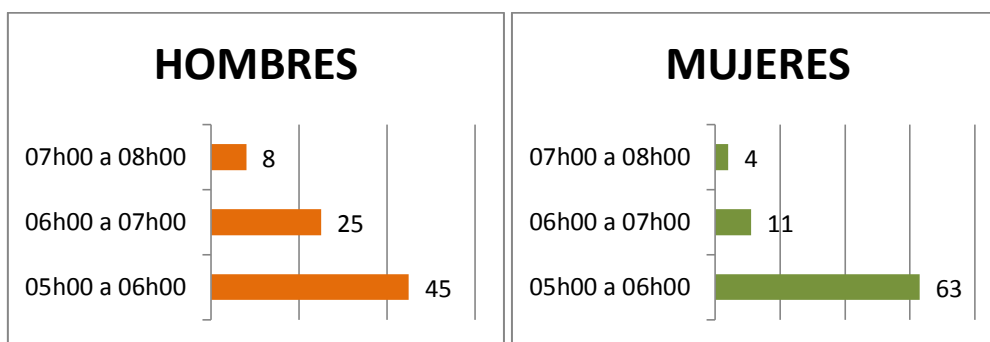


UNIVERSIDAD DE CUENCA

del personal docente de la academia, con la profesionalización y constante formación que ésta actividad demanda.

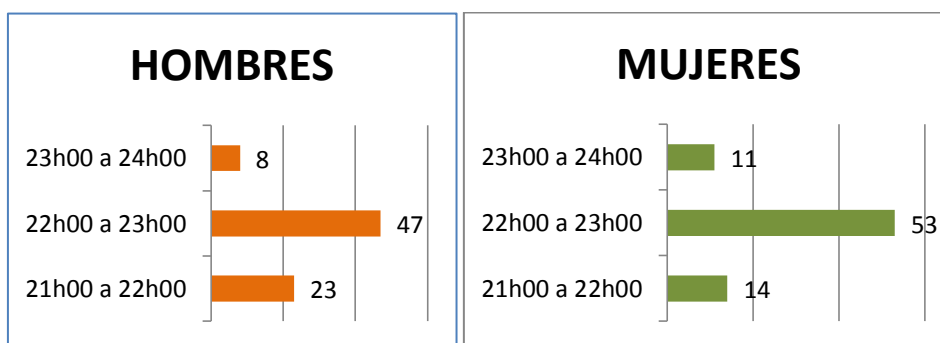
Con la finalidad de indagar sobre la distribución de los tiempos de hombres y mujeres docentes se aplicaron las siguientes preguntas a 157 docentes, 50% a hombres y 50% a mujeres, cuyos resultados son los siguientes:

Ilustración 10: Hora a la inician el día



Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013

Ilustración 11: Hora en la que se acuestan



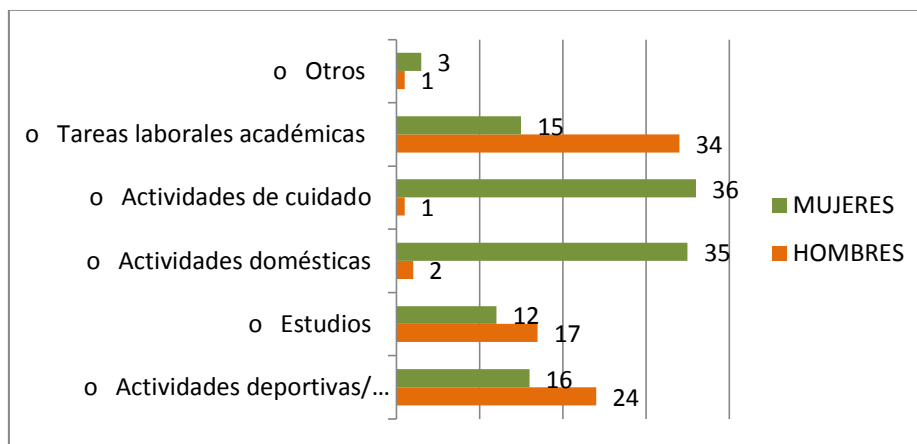
Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Las encuestas revelan que tanto hombres como mujeres se levantan entre las 05h00 y las 06h00; sin embargo, las actividades a las que dedican su tiempo son diferentes de acuerdo a su sexo. Veamos la siguiente ilustración:

Ilustración 12: Principal razón para despertarse/acostarse a esa hora



Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

De las setenta y ocho mujeres encuestadas, el 85%, manifiesta que se levanta a entre las 05h00 y 06h00 de la mañana, con la finalidad de atender asuntos relacionados a actividades domésticas y de cuidados.

De los hombres encuestados el 87% manifiesta que se levanta entre las 05h00 y las 07h00 de la mañana para realizar actividades deportivas, recreativas o de estudios. El 3% de hombres desarrolla actividades domésticas y de cuidados.

Estos resultados visibilizan que las mujeres asumen múltiples roles: se ocupan del cuidado de otros, desempeñan actividades productivas y comunitarias, lo que implican un obstáculo en su desarrollo profesional.

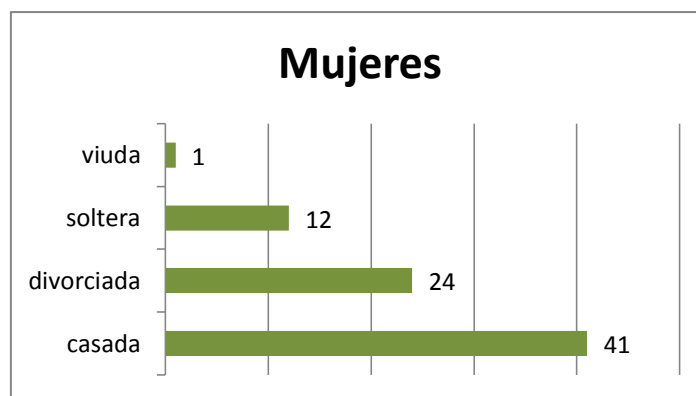
La inserción laboral de las mujeres a la docencia, particularmente de las casadas, o divorciadas o madres solteras, es más complicada que las mujeres



UNIVERSIDAD DE CUENCA

sin dependientes y que la de los hombres, debido a la carga laboral adicional por las responsabilidades privadas.

Ilustración 13: Estado Civil de las docentes mujeres encuestadas, 2013.



*Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.*

Además, la docencia implica tiempos no previstos en los distributivos de horas, como por ejemplo: el tiempo para preparar clases, para autocapacitarse, para calificar trabajos o exámenes, entre otros.

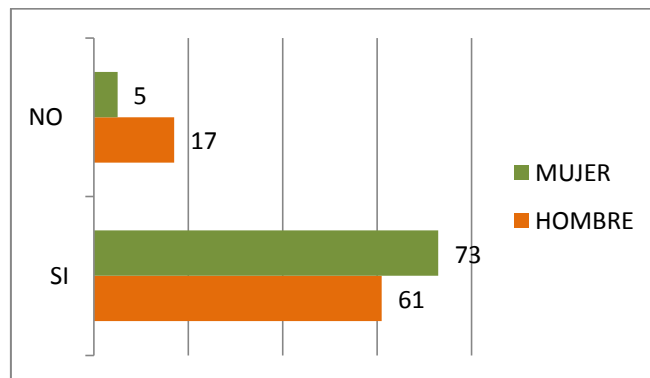
Estos trabajos normalmente se realizan en las casas a desmedro del tiempo para la familia, para el descanso o el ocio. En el caso de docentes con responsabilidades de cuidado y reproductivo estas tareas extenderían aún más su carga laboral lo que tendría fuerte efectos un su estado físico y emocional, y por tanto en su calidad de vida.

Las mujeres que tienen hijos y trabajan fuera de casa representan el 83% de las encuestadas. El tiempo no les sobra y en muchos casos se sienten culpables por no poder pasar más tiempo con sus hijos, pero será que ¿hay un desmedro en la calidad del cuidado? Para medir estas percepciones se levantó la siguiente pregunta:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ilustración 14: Percepciones frente a si considera o no que comparte suficiente tiempo con su familia



Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

Tanto hombres como mujeres dicen que sí comparten tiempo suficiente, y en el por qué se desprenden respuestas como: afectividad, hay tiempo para todo, la calidad de tiempo con la familia, entre otros.

Está claro que la mayor parte de los padres y madres les gustaría pasar más tiempo con sus hijos cada día; sin embargo las madres que trabajan fuera de casa le dan más importancia al tiempo de calidad y compensan la falta de tiempo en los fines de semana.

En definitiva, para las mujeres, el trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico, pasa a ser una opción que facilita la formalidad, una posibilidad no necesariamente sometida a interdicción por la fuerza normativa de las tradiciones, un derecho legítimo. Pero, a la vez, va a ser una opción difícil, puesto que, a pesar de su cuestionamiento, la tradicional división sexual del trabajo no va a desaparecer así por así.

En la virtud, los roles tradicionales de género se constituyen un obstáculo, tanto en lo privado como en lo público. Los hombres tienen mayor tiempo para dedicarse a sus estudios y formación académica debido a que las tareas domésticas y de cuidados no se les atribuyen como obligación.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

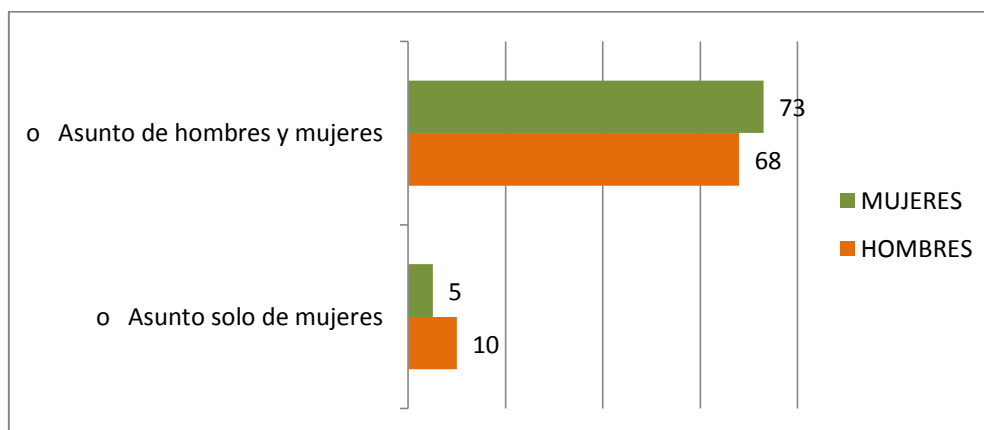
Las mujeres tienen a su cargo todo lo relacionado a lo reproductivo, lo que implica una sobrecarga de trabajo que, en su mayoría, no les permite abordar de manera integral sus estudios, formación académica y desarrollo profesional.

2.6.3. El contexto socio cultural androcéntrico y patriarcal: Ideología

La concepción del género todavía es confusa en nuestra sociedad. Se confunde como sinónimo de mujeres, como una lucha contra los hombres o como antónimo de machismo. Estas confusiones conceptuales son una de las principales barreras para su implementación en las acciones institucionales.

Por tal razón se procedió a medir el nivel de conocimiento de los y las docentes frente a esta categoría de análisis.

Ilustración 15: En su criterio, “enfoque de género” se relaciona con:



Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

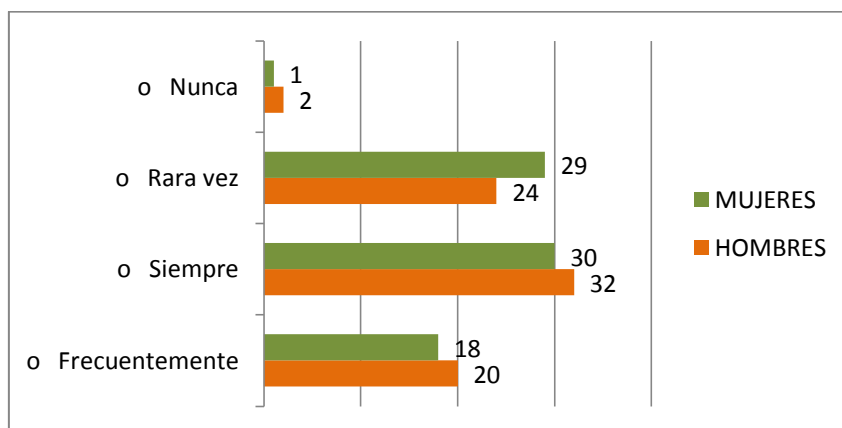
De las encuestas aplicadas, el 94% del personal docente considera que el enfoque de género se relaciona con un asunto de hombres y mujeres; sin embargo, la sensibilización pretende que las personas tomen una postura y



UNIVERSIDAD DE CUENCA

conciencia crítica sobre la forma en que se establecen las relaciones sociales en lo cotidiano.

Ilustración 16: Según su criterio, ¿se abordan temas con enfoque de género en los espacios académicos de la Universidad de Cuenca?



Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

El 66% del personal docente opina que sí se abordan temas con enfoque de género en los espacios académicos de la Universidad de Cuenca, de manera frecuente.

No obstante, según se refiere Hill Abercrombie (1988), la institucionalización de un enfoque teórico metodológico, como es el de género, se refiere al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura organizacional y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución.

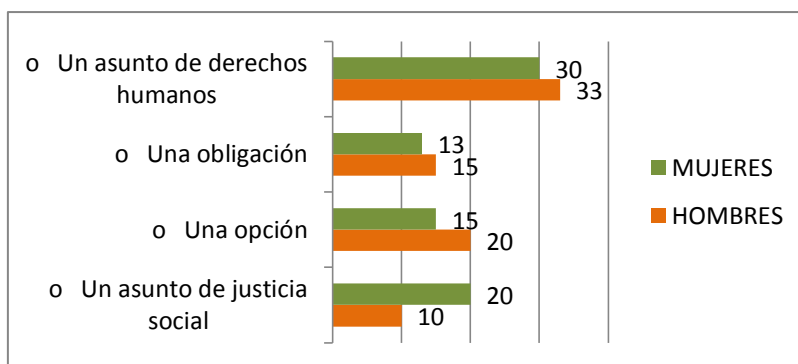
En tal virtud, la gestión de talento humano debe emprender la construcción de una nueva cultura organizacional, a través de ideas innovadoras que permitan



UNIVERSIDAD DE CUENCA

enfocar políticas y cambios institucionales orientados a incidir en las estructuras organizacionales androcéntricas y patriarcales.

Ilustración 17: La perspectiva de género en la institucionalidad pública como la universidad es:



Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

El 40.12% de personal académico entrevistado considera que la perspectiva de género se refiere a un asunto de derechos humanos. Se podría decir que hablar de los derechos humanos de las mujeres parece una redundancia, sin embargo, en ninguna comunidad o sociedad los hombres y las mujeres disponen de las mismas oportunidades.

Los derechos de las mujeres se asumen de forma distinta que la de los hombres, debido a su condición y posición en relaciones asimétricas de género; por lo tanto, el sistema de derechos humanos podría resultar limitado cuando se trata de defender los derechos humanos de ellas.

Esto ha permitido visibilizar las múltiples maneras en las que las relaciones de género condicionan el pleno disfrute de los derechos universales por parte de las mujeres y se han identificado las formas específicas de vulneración que éstas sufren.

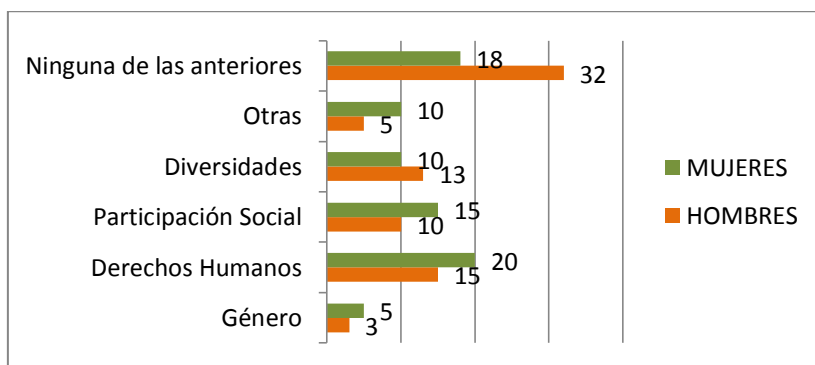
El 22.30% del personal académico encuestado opina que género es una “opción”



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El 19.10% dicen que género es un asunto de justicia social y el 15.92% considera que es una obligación. Se puede evidenciar el desconocimiento sobre la norma legal del país que ampara y demanda, particularmente a la institucionalidad pública, a implementar la perspectiva de género en sus políticas, planes, programas y proyectos.

Ilustración 18: Tiene usted formación en:



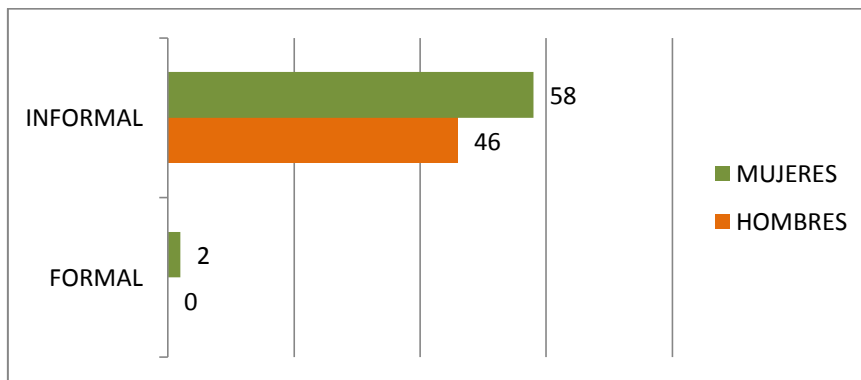
Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

El personal docente femenino tiene un mayor acercamiento a temas relacionados con grupos vulnerables y derechos humanos en casi todas las variables propuestas, no así en diversidades donde hay mayor participación de hombres. Sin embargo es preocupante el alto número de docentes, hombres y mujeres, que no conocen de estas temáticas. Esto demanda una urgente acción universitaria, mucho más cuando actualmente la Universidad ha construido políticas de acción afirmativa y se encuentran gestionando un plan de igualdad de oportunidades, normas y políticas que solo pueden cumplirse con el conocimiento y compromiso de quienes conforman la comunidad universitaria.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ilustración 19: Tipo de Formación



Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

Otro elemento a analizar es que el personal docente no tiene un acercamiento adecuado a esta temática, la mayor parte ha tenido un acercamiento informal a la temática. La implementación de la perspectiva de género y derechos humanos demanda un proceso sensibilización pero también de formación que permita establecer en el personal el compromiso pero también las técnicas para implementar ambas perspectivas en su vida personal y laboral.

2.7. VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.

La violencia en general y la de género en particular, es uno de los mayores problemas para alcanzar una vida digna. Está presente en todos los espacios y, según las estadísticas de país, es un mal que afecta a la sociedad ecuatoriana. Por tal motivo se buscó identificar las percepciones frente a esta temática dentro del ámbito universitario.

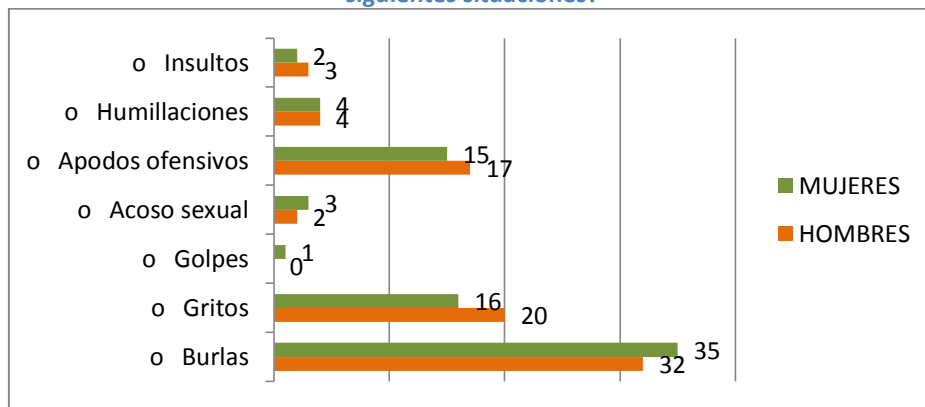
Para el efecto se consultó a una muestra de ciento cincuenta y siete docentes (cuanto hombres y mujeres) acerca de la frecuencia con la que se han



UNIVERSIDAD DE CUENCA

presenciado en la Universidad gritos, insultos, golpes, burlas, apodosos o humillaciones hacia mujeres; y, por otro, si las docentes califican tales situaciones como manifestaciones de violencia en su contra.

Ilustración 20: Cómo docente, ¿Usted ha sido víctima o ha presenciado algunas de las siguientes situaciones?



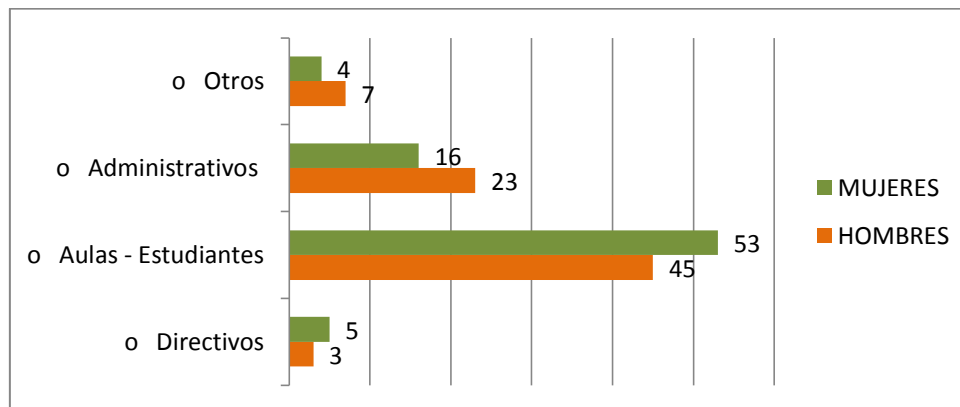
Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

Los resultados indican que estas conductas si han sido presenciadas, salvo en el caso de golpes que en la mayoría reportan que nunca los han visto. Sin embargo, algo que debe preocupar a la comunidad universitaria es que los espacios en que más perciben las situaciones antes mencionadas son mayoritariamente en aulas o laboratorios especialmente entre los y las estudiantes. No obstante también es significativa la violencia que perciben hombres y mujeres (aunque mayoritariamente hombres) dentro del ámbito administrativo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ilustración 21: En qué espacios Usted ha percibido estas situaciones:



Fuente: Encuesta
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

En un pregunta abierta respecto a ¿qué es la violencia de género? La mayoría de docentes hombres y mujeres consideran que la violencia de género se refiere “a la discriminación o ataques físicos a una mujer”, conceptualización que no engloba a la realidad, ya que la violencia de género es parte de un tipo particular de conflicto, construido a partir de la asimetría en las relaciones sociales de poder basadas en el género, que tiene cualidades distintas y lo hace de la mano de la transición de la mujer del ámbito público al privado en donde estaba exenta de visibilidad.

A pesar de que la violencia de género produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social, ya no es un delito invisible, sino que despierta el interés público, por lo tanto, la sociedad apoya la demanda de protección, seguridad y ayuda por parte de la mujer afectada.

Esta violencia se puede dar en todos los grupos sociales y la Universidad de Cuenca no es la excepción. La violencia se la puede encontrar en todos los niveles socioeconómicos y culturales, ya sea en el ámbito privado como público, que aplican, mantienen y justifican la desigualdad entre el hombre y la mujer.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La masculinización de los espacios públicos, la utilización de un lenguaje sexista, la falta de concienciación de los problemas que se suscitan en la mujer, la imposición de roles por la sociedad y de la forzada distribución de su tiempo, la falta de sensibilización, no pueden combatirse eficientemente sin el interés, la implicación y el compromiso de la propia sociedad; para nuestro caso de interés, de las autoridades del sistema de educación superior. La universidad cualifica a los y las profesionales de este país, por tanto su capacidad de incidencia para la transición a una sociedad más equitativa y justa es estratégica.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPITULO III

ANALISIS COMPARATIVO

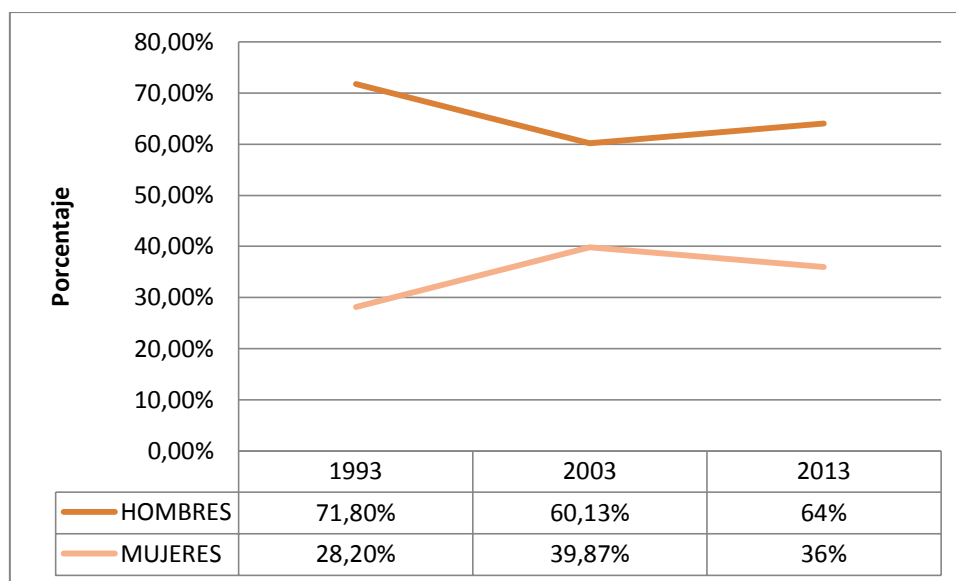


UNIVERSIDAD DE CUENCA

3. Análisis Comparativo

Utilizando los registros del Sistema Informático de Gestión de Personal de la Unidad de Talento Humano de la Universidad de Cuenca se procedió a realizar un análisis comparativo sobre la incorporación de hombres y mujeres a la docencia y el acceso a cargos de decisión, con la finalidad de observar la evolución que se ha dado en las décadas: 1993-2003-2013.

Ilustración 22: Evolución de la incorporación de hombres y mujeres en la Docencia de la Universidad de Cuenca, personal titular (1993-2003-2013).



Fuente: Sistema de Gestión de Personal, Tesis “Mujeres y Poderes en la Cuenca de finales del Siglo XX”, de la autoría de Doris Solís Carrión
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

En 1993 la presencia docente masculina destaca de la femenina. En la década de los 90, el modelo de desarrollo imperante era el Neoliberalismo, en este período se pretendía privatizar la educación, cuya estructura se basaba en políticas androcéntricas y patriarcales.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

En el 2003 se nota un incremento significativo de las mujeres en la docencia; esto en un contexto local favorable. Cuenca vivía un ambiente político de compromiso con la igualdad de género con el soporte de la cooperación internacional y la sociedad civil; mediante el municipio se implementaban los planes de igualdad de oportunidades. Los estudios de género también se incorporan en la Universidad de Cuenca, y justamente en este año, se institucionaliza el Programa de Género y Desarrollo.

En el 2013 se observa un declive de la presencia femenina en el área docente, a pesar de existir reglamentación que exige la aplicación de acciones afirmativas a favor de las mujeres. Paradójicamente en este año la autonomía del programa de género como una instancia no solo para la docencia sino para la transversalización institucional, se pierde pues pasa a ser parte de la facultad de Jurisprudencia.

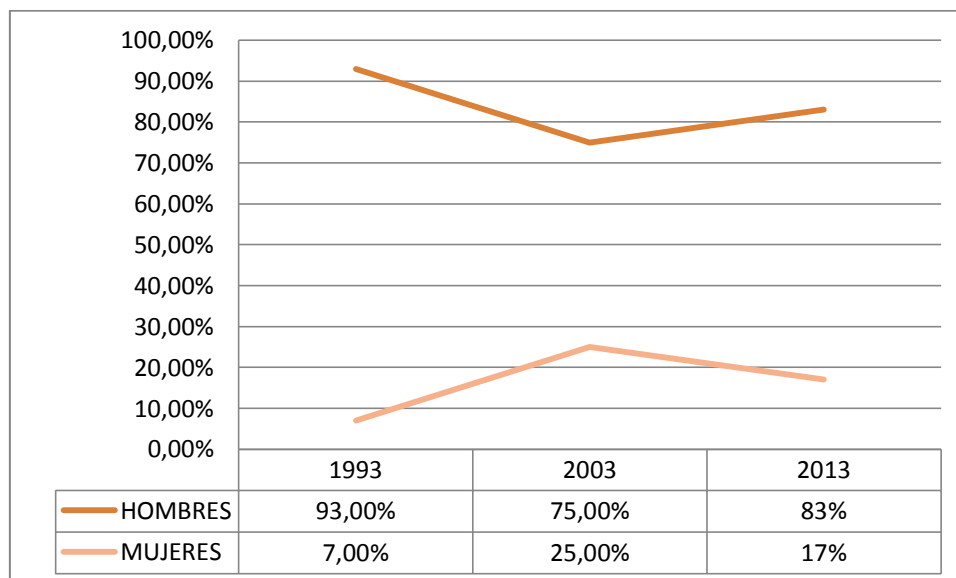
Lamentablemente, se observa que en estas dos décadas no hay proporción equitativa en la distribución del profesorado según su género, pues solo un poco más de la tercera parte son mujeres, y por categorías la relación es dos a uno.

En estos últimos veinte años la presencia femenina en la docencia en la Universidad de Cuenca se ha incrementado en un 7.8%; es decir, la brecha numérica ha persistido, indistintamente existan o no políticas que permitan el acceso igualitario a la docencia, tanto de hombres como de mujeres.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ilustración 23: Evolución de la Incorporación de hombres y mujeres en cargos de decisión en la Universidad de Cuenca: Decanatos, Subdecanatos (1993-2003-2013)



Fuente: Sistema de Gestión de Personal, Tesis “Mujeres y Poderes en la Cuenca de finales del Siglo XX”, de la autoría de Doris Solís Carrión
Elaboración: La Autora
Año: 2013.

En 1993 los hombres ocupaban los cargos de decisión. Apenas el 7% de mujeres aparecen en este año, se cruza con el período neoliberal.

En el 2003, la presencia femenina obtiene un 25% de representación en los cargos de decisión. En este año, los decanatos y subdecanatos se los alcanzaba luego de un proceso electoral de votación universal en cada una de las facultades. También se relaciona con la institucionalización del Programa de Género y Desarrollo en la Universidad y el contexto que la ciudad de Cuenca vivía respecto a la equidad.

En el 2013, nuevamente disminuye la presencia femenina en los cargos de decisión. El 17% son mujeres en decanatos y subdecanatos. En el mes de mayo de 2013, el Rector, fue el encargado en designar a las autoridades académicas de acuerdo a la normativa vigente. No existieron criterios que permitan una incorporación equitativa de hombres y mujeres en estos cargos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Estas situaciones demuestran una fuerte ventaja numérica de los hombres respecto a la de las mujeres. En veinte años la presencia femenina en cargos de decisión se ha incrementado en un 10%. En este contexto, vale la pena cuestionar si la universidad realmente aplica las acciones afirmativas en los procesos de elección de perfiles para espacios de poder, están dispuestos a implementar la equidad de género que de cierta manera la promulga a través de una carrera, si están dispuestos a cumplir las normas que demanda la transversalización de la misma no solo en una carrera sino en toda la institucionalidad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CONCLUSIONES

1. Los resultados han confirmado la hipótesis de que entre distintas décadas, que comprenden los años: 1993, 2003 y 2013, la división sexual del trabajo ha dificultado la inserción de las mujeres y su desarrollo profesional en el ámbito docente y directivo de la Universidad de Cuenca. La construcción diferenciada y asimétrica de los géneros en desmedro de las mujeres, promovida por sectores dominantes en un contexto social androcéntrico y patriarcal, perjudica su inserción en el ámbito público.
2. La Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Superior garantizan, a través de sus articulados y de sus instituciones reguladoras de la educación superior (SENESCYT, CES CEAACES), los derechos de hombres y mujeres, como docentes o estudiantes; por lo tanto, disponen la incorporación del enfoque de género toda su normativa.
3. La pirámide de género laboral demostró que la estructura organizacional de la Universidad de Cuenca se levanta sobre bases totalmente androcéntricas; y que la legislación que garantiza la equidad de género e inclusión de diversidades, no ha favorecido a la inserción de las mujeres en la docencia universitaria, y por ende en el ámbito laboral.
4. Los resultados expuestos dejan ver que los esfuerzos para conseguir la igualdad y equidad en el acceso al ámbito docente no han sido suficientes, mucho peor en los cargos de decisión, en donde más bien se ha ahondado la brecha, al momento en que la autoridad nominadora es quien designa a las autoridades académicas. En la Universidad de Cuenca, aún no existe una reglamentación interna que regule dichas designaciones. La Ley Orgánica de Educación Superior define



UNIVERSIDAD DE CUENCA

disposiciones que apoyan la equidad de género y la paridad en cargos de decisión.

5. La historia nos demuestra que la educación y el conocimiento, fue creada exclusivamente desde lo masculino para los hombres, en donde las mujeres se han insertado gracias a las luchas feministas, cuya ideología siempre ha cuestionado la existencia de roles biológicos y/o naturales. Por lo tanto, sus disputas son por el compromiso político para erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres.
6. Lamentablemente, en la Universidad de Cuenca, las mujeres son las que contribuyen a avalar prácticas sexistas en la vida de la comunidad universitaria cotidiana, ya que son ellas las que reniegan de las acciones afirmativas establecidas en el Reglamento de Concursos de Méritos y Oposición para acceder a la docencia. Tal vez el temor de asumir estas acciones se deba a que luego se sientan vulneradas a cuestionar su proceso de ingreso y por tanto su capacidad profesional.
7. Se han visibilizado bajos niveles de empoderamiento y posicionamiento de las mujeres en la Universidad.
8. La cultura organizacional de la Universidad de Cuenca está fundamentada en relaciones de poder hegemónicas, en donde la asimetría es sentida por la mayoría de docentes hombres y mujeres, definiéndola como “abuso de poder”:
9. La brecha numérica que existe entre las docentes y los docentes en su participación en proceso formación de posgrados y doctorados, demuestra que para las mujeres es mucho más difícil acceder a los mismos debido al tiempo que demanda las actividades domésticas y de cuidados que han sido asignados como obligatorios de la mujer.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

10. También influyen en los procesos de profesionalización de las mujeres la limitada oferta académica nacional y local en estudios de cuarto nivel, así como los costos que éstos implican tanto a nivel internacional y nacional.
11. No existe una planificación que motive la formación académica de los y las docentes con la finalidad de que la Universidad de Cuenca pueda cumplir su Visión hasta el 2017. Ser una institución de docencia e investigación implica la construcción de acciones y políticas que incentiven a su personal a la capacitación.
12. En la Universidad de Cuenca se reproducen los roles de género tradicionales de la sociedad, de allí que la mayoría de autoridades académicas están a cargo de hombres, quienes son los que producen ciencia, determinan normas y reglamentación que no analiza las construcciones socioculturales de los géneros y sus efectos en el proceso académico. Esta construcción sesgada de las políticas estarían incumpliendo el mandato constitucional.
13. Los atributos, los estereotipos, el androcentrismo, el patriarcado son los retos y desafíos que las mujeres docentes en la Universidad de Cuenca deben visualizar y entender para lograr niveles de posicionamiento, tanto en la docencia como en cargos de decisión.
14. La investigación evidenció que la mujer docente, principalmente aquellas que tienen a su cargo lo reproductivo, están expuestas a discriminación, Muchas de ellas ni siquiera lo visualizan, no se logra desmontar en su totalidad el modelo patriarcal, lo que contribuye a la violencia de género en el mundo de lo público; y profundiza los roles y estereotipos inequitativos de género.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RECOMENDACIONES

- ✚ Se debe aprovechar la normativa internacional y nacional vigente respecto a género y su transversalización en todos los ámbitos, y de manera obligatoria en el sector público, a través de la elaboración de políticas y acciones que estimulen la participación y el liderazgo de las mujeres en la Universidad de Cuenca, sin que ello signifique menoscabar los legítimos derechos del sector masculino.
- ✚ Se requiere, crear procesos de capacitación y sensibilización de género. Al hablar de procesos referimos no solo al ámbito docente, sino también a nivel curricular en las diferentes carreras de la Universidad a nivel estudiantil, docente y de personal administrativo y trabajadores. Un proceso que involucre a toda la Institucionalidad Universitaria
- ✚ El hecho que exista una carrera en Género y Desarrollo en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales es un paso importante en la Universidad de Cuenca ya que la ubica como la única institución superior en el Ecuador que tiene estudios de pregrado en género, con la obtención de una licenciatura. Este proceso formativo es estratégico para el cumplimiento del nuevo marco legal respecto a la equidad de género, elemento que debe ser posicionado por la Universidad.
- ✚ Existe una visión tergiversada por parte del personal docente sobre el verdadero alcance de la categoría género, por lo que precisa trabajar, a partir de la estructura organizacional en pro de un conocimiento y aplicación apropiados de la misma, de esta manera, las acciones afirmativas se podrán apreciar como una política que contribuye a



UNIVERSIDAD DE CUENCA

disminuir las brechas de género en el acceso a la docencia y en los cargos de decisión en la institución.

- ✚ El reglamento interno para la designación de autoridades académicas de decanos y subdecanos debe ser elaborado, entre otras, con las fundamentaciones legales de la Ley de Elecciones, en donde se propone la inclusión de cuotas mínimas en los cargos de decisión para equiparar la participación de hombres y mujeres.
- ✚ Es necesario estimular la organización de las mujeres docentes para alcanzar una mayor cohesión y unidad de propósitos que posibilite alcanzar mayores y mejores niveles de representatividad en la vida universitaria. Las mujeres todavía no visualizan las situaciones de subordinación y vulnerabilidad género como un fenómeno social, peor aún su posibilidad de cambio.
- ✚ La Universidad de Cuenca, dentro de su Plan Estratégico establece como su Visión para el año 2017, ser una institución con reconocimiento nacional e internacional por su excelencia en docencia con investigación y vinculación con la colectividad. Para ello, es necesario que las autoridades creen planes de capacitación y promoción de becas para el personal docente, donde hombres y mujeres puedan acceder con equidad, considerando el triple rol de la mujer.
- ✚ Se debe trabajar en la implementación de políticas que permitan erradicar la violencia contra la mujer en el espacio público para que la Universidad de Cuenca se convierta en una comunidad mucho más igualitaria, no solo en el ámbito docente, sino en todos los ámbitos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

BIBLIOGRAFIA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

BIBLIOGRAFÍA

- BOURDIEU, Pierre, *El sentido práctico*, Madrid, Ed. Taurus, 1991.
- CORIA, María, *Estereotipos de género*, México, 2008
- CHIAVENATO, Idalberto, “*Administración de Recursos Humanos*”, 5ta. Ed. McGraw Hill, Colombia. 2000.
- GARRO, N, *La mujer profesionalista universitaria*. El Cotidiano, 27, 66-70.
- GOETSCHER, Ana María, PEQUEÑO, Andrea, PRIETO, Mercedes, HERRERA, Gioconda. De memorias, imágenes públicas de las mujeres ecuatorianas de comienzos y fines del siglo XX. Quito: Trama Editores, 2007.
- GUZMAN, Virginia, *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)*, División de Asuntos de Género, Santiago de Chile, CEPAL, 2012.
- LAGARDE, Marcela, “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España, 1996, pp. 13-38.
- LAGARDE, Marcela, “La construcción de las humanas”, en: Guzmán Stein, Laura y Gilda Pacheco Oreamuno (Comps.). *Estudios Básicos de Derechos Humanos IV*. San José de Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Comisión de la Unión Europea. pp. 83-124, 1996.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- MOSCOSO Carvallo, Martha [estudio introductorio]; Quinatoa Cotacachi, Estelina; León, Edizon; Moscoso Cordero, Lucía; Carrasco Molina, Jennie; Felix, Olivia. *Historia de mujeres e historia de género en el Ecuador: Una mirada de las mujeres en la historia del Ecuador en la ruta del bicentenario*. Quito: IPANC-CAB, Segunda edición, 2013., il. 298 p.
- NAVARRO, Natalia, et alt. / América Latina Genera-PNUD: Desigualdades de género en las organizaciones: Procesos de Cambio Organizacional Pro Equidad, El Salvador, 2007.
- PAPADOPULOS, Jorge; RADAKOVICH, Rosario, “Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe”, del Informe de la Educación Superior y Género en América Latina y El Caribe, 2000-2005. Pp. 117-128.
- SANAHUJA, José, *El sistema internacional de cooperación al desarrollo: una aproximación a sus actores e instrumentos (Con Manuel Gómez Galán)*. Madrid, CIDEAL, 2001.

Del internet:

<http://www.ucuenca.edu.ec/index.php/historia>, tomado el 15 de noviembre de 2013.

<http://www.elcomercio.com.ec/politica/aportes-fundamentales-Viejo-Luchador>, tomado en febrero 11, 2014.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO 1:

Encuesta aplicadas a 157 docentes, el 50% a mujeres y el 50% a hombres. Se elaboró un banco de diecinueve preguntas cerradas que permitió identificar:

- d) Nivel de conocimiento sobre género.
- e) Roles de género y división sexual del trabajo.
- f) Percepciones frente a la violencia de género en la Universidad de Cuenca.

Investigación “El Género en la Academia”

Carrera de Género y Desarrollo – Facultad de Jurisprudencia – Universidad de Cuenca

Esta encuesta buscar recopilar información respecto a las relaciones de género en la Universidad de Cuenca, motivo por el cual su colaboración es importante para el desarrollo de la investigación.

Parte A: Datos Generales			
Sexo:	Femenino ()	Masculino ()	
Edad:	()		
Grupo Étnico:	Mestizo/a ()	Indígena ()	Afroecuatoriano/a ()
	Otro ()	Especifique: _____	
Estado Civil:	Casado/a ()	Divorciado/a ()	Unión Libre ()
	Soltero/a ()	Viudo/a ()	
Relación laboral de dependencia:	Titular ()		Contratado/a ()
Nivel de Educación formal:	Tercer nivel	Maestría	PHD



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Parte B: Nivel de conocimiento sobre género

1. En su criterio, “enfoque de género” se relaciona con:

- Asunto solo de mujeres
- Asunto de hombres y mujeres
- Ninguna de las anteriores
- Otros

Especifique: _____

2. La perspectiva de género en la institucionalidad pública como la universidad es:

- Un asunto de justicia social
- Una opción
- Una obligación
- Un asunto de derechos humanos
- Otros

Especifique: _____

3. Según su criterio, ¿se abordan temas con enfoque de género en los espacios académicos de la Universidad de Cuenca?

- Frecuentemente
- Siempre
- Rara vez
- Nunca

4. Conoce si la Universidad de Cuenca se aplican medidas que brinden mayores oportunidades para facilitar el acceso a los cargos de docencia a:

- Mujeres
- Personas de nacionalidades indígenas
- Personas con discapacidades
- Personas afroecuatorianas
- Personas extranjeras
- Otros

Especifique: _____



UNIVERSIDAD DE CUENCA

5. Tiene usted formación en:

Género	Derechos Humanos	Participación Social y Ciudadanía	Políticas Públicas	Diversidades	Otras (especifique)	Ninguna de las anteriores

Tipo de formación:

Formal ()

Informal ()

Certificado obtenido: _____

6. Conoce herramientas de planificación nacional que faculta la implementación de la perspectiva de género en las instituciones públicas.

- Si
- No

Parte C: Roles de Género y División Sexual del Trabajo

1. Tiene a su cargo el cuidado de otras personas en su hogar

- Si
- No

En caso de haber contestado SI:

Infantes

Adultos mayores

Personas con discapacidad

Otros: _____

2. ¿Cuenta con personas o instituciones que le ayuden con el cuidado o sus dependientes?

- Si
- No

En caso de que haya contestado sí, ¿de quiénes obtiene ayuda?

Institución Pública

Institución Privada

Empleada Doméstica

Familiares (especifique) _____

Otros (especifique) _____



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3. A qué hora usted:

Se levanta _____

Se acuesta _____

4. ¿Cuál es la principal razón para despertarse a esa hora?

- Actividades deportivas/ recreativas
- Estudios
- Actividades domésticas
- Actividades de cuidado
- Tareas laborales académicas
- Otros _____

5. ¿Puede usted continuar profesionalizándose?

- Si
- No

¿Por qué? _____

¿Tendría interés en asumir cargos directivos dentro de la Universidad?

- Si
- No

¿Por qué? _____

6. ¿Cree usted que comparte suficiente tiempo con su familia?

- Si
- No

¿Por qué? _____



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Parte D: Percepciones de Violencia en la Universidad de Cuenca

1. A su criterio, ¿qué es violencia de género?

2. **Cómo docente, ¿Usted ha sido víctima o ha presenciado algunas de las siguientes situaciones?**

- Burlas
- Gritos
- Golpes
- Acoso sexual
- Apodosos ofensivos
- Humillaciones
- Insultos
- Otros

Especifique: _____

3. **¿Con qué frecuencia?**

- Frecuentemente
- Siempre
- Rara vez
- Nunca

4. **En qué espacios Usted ha percibido estas situaciones:**

- Directivos
- Aulas - Estudiantes
- Administrativos
- Otros

Especifique: _____

5. **Considera usted que esta situaciones son manifestaciones de violencia**

- Si
- No

6. **Usted considera que hay asimetría de poder en la Universidad de Cuenca**

- Si
- No
- Desconoce



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO 2:

Guía de Entrevistas realizadas a docentes sobre percepciones de género en la Universidad de Cuenca.

¿Qué entiende Usted por género?

¿Ha atravesado algún momento difícil en las relaciones laborales con los compañeros/as del sexo opuesto?

¿Cree Usted que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades respecto a la producción académica, como por ejemplo: investigación, autoría de libros, artículos, etc.?

¿Considera Usted que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades para ocupar un cargo de decisión?



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXO 3:

Guía de Entrevistas a los Secretarios/a Abogados/as de Facultad

1. ¿Cuántos concursos se han desarrollado en la Facultad a su cargo desde la aprobación del Reglamento Interno de Concurso Público de Merecimientos y Oposición para el ingreso de Docentes e Investigadores Titulares a la Universidad de Cuenca?
2. ¿Cuántos concursos han llegado a la conclusión con la declaratoria de ganador/a de Concurso?
3. ¿En cuántos concursos han ganado hombres y en cuántos han ganado mujeres?
4. ¿Las Acciones Afirmativas que aplica el Reglamento a favor de mujeres y grupos minoritarios han servido para que se concrete el triunfo de uno de ellos?
5. ¿Han tenido comentarios, ya sea de hombres y mujeres, respecto a las Acciones Afirmativas que se aplican reglamentariamente?