



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE GÉNERO Y DESARROLLO

TÍTULO:

**Conocimiento de género en estudiantes de pregrado de
la Universidad de Cuenca**

**Trabajo final previo a la obtención del título de
Licenciada en Género y Desarrollo**

Autora:

Ana Karina Regalado Gómez

Directora:

Master Juana Catalina Mendoza Eskola

Cuenca- Ecuador
2014





UNIVERSIDAD DE CUENCA

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación busca analizar y visualizar el estado de transversalización del enfoque de género en la Universidad de Cuenca y de las acciones que esta Institución ha realizado para dar cumplimiento al Artículo 70 de la Constitución de la República del Ecuador del 2008.

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar el grado de conocimiento que las y los estudiantes de pregrado de la Universidad tienen sobre equidad y género, así como también de las acciones que la Universidad ha emprendido con la finalidad de disminuir las brechas de género en su interior.

Recopila información icónica que permite visualizar la incursión de las mujeres en la Universidad de Cuenca, así como también hace un recorrido sobre la inclusión de la igualdad de género a través de las diferentes Constituciones.

Los resultados obtenidos son un referente para la elaboración de acciones para la Agenda de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca con la finalidad de que se den cumplimiento a la Políticas de Acción Afirmativa de la Institución.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

PALABRAS CLAVES

Género, Constitución, Desigualdades, Equidad, Inclusión, No discriminación, Políticas de Acción Afirmativa, Transversalización del Enfoque de Género





UNIVERSIDAD DE CUENCA

ABSTRACT

This research paper aims to analyze and present the status of gender mainstreaming at the University of Cuenca, as well as the actions carried out by this organization in order to comply with Article 70 of the 2008 Constitution of the Republic of Ecuador.

This research was conducted in order to determine the degree of knowledge that undergraduates have on equity and gender, as well as the actions this university has carried out in order to narrow gender gaps.

This paper presents iconic information which shows the participation of women at the University of Cuenca, as well as summarizes the inclusion of gender equality in different constitutions of the republic.

The results are a benchmark to recommend possible actions to take when developing the Equal Opportunities Agenda of the University of Cuenca in order to comply with the affirmative action policies of this organization.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

KEY WORDS

Género, Desigualdades, Equidad, Inclusión, No discriminación, Políticas de Acción Afirmativa, Transversalización del Enfoque de Género





UNIVERSIDAD DE CUENCA

ÍNDICE

RESUMEN.....	2
PALABRAS CLAVES.....	3
ABSTRACT.....	4
KEYWORD.....	5
ÍNDICE.....	6
AUTORÍA.....	10
AGRADECIMIENTO.....	12
DEDICATORIA.....	13
INTRODUCCIÓN.....	14





CAPITULO I

Acercamiento conceptual

1.1 Género: Concepciones y enfoques	21
1.1.1 Que significa el enfoque o perspectiva de género.....	24
1.2 Las identidades por género.....	27
1.3 Los roles de género.....	28
1.4 Desigualdades y violencia de género.....	35
1.5 Igualdad, no discriminación y acciones positivas	39
1.6 Equidad e inclusión.....	43

CAPÍTULO II

Obligatoriedad jurídica de Igualdad de Género, Equidad e Inclusión

2.1 Derecho a la Igualdad en la Constitución del Ecuador.....	47
2.2 Obligatoriedad jurídica de género y la inclusión de las diversidades en el Ecuador.....	55
2.3 Institucionalización del enfoque de género, equidad e inclusión.....	61
2.4 Antecedentes de género en la Universidad de Cuenca.....	69
2.5 Políticas de Acción Afirmativa de la Universidad de Cuenca.....	75
2.5.1 Antecedentes de la Creación de las Políticas de Acción Afirmativa.....	75
2.5.2 Análisis de las Políticas de Acción Afirmativa.....	81
2.5.2.1 ¿Cuál es la realidad actual?.....	85





CAPÍTULO III

Agenda de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y no Discriminación en la Universidad de Cuenca

3.1	Diagnóstico sobre el conocimiento de género en estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca.....	91
3.1.1	Introducción.....	91
3.1.2	Diseño de la Encuesta.....	91
3.1.3	Toma de la muestra.....	95
3.1.4	Análisis e Interpretación de los Resultados.....	96
3.1.4.1	Datos Generales.....	96
3.1.4.2	Criterio de Conocimiento.....	101
3.1.4.3	Criterio de Percepción.....	116
3.1.4.4	Criterio de Acercamiento Institucional.....	146
3.1.5	Resultados obtenidos.....	158
3.2	Evaluación del nivel de contenidos sobre Género, Equidad e Inclusión en las mallas curriculares de la Universidad de Cuenca....	161
3.3	Contenidos mínimos de capacitación para transversalizar el enfoque de género en el Currículo de los/as estudiantes de la Universidad de Cuenca.....	164
3.4	Propuestas para reforzar las Políticas de Acción Afirmativa para la adecuación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca.....	170





UNIVERSIDAD DE CUENCA

CONCLUSIONES.....	173
RECOMENDACIONES.....	178
BIBLIOGRAFIA.....	183
ANEXOS.....	188





UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ana Karina Regalado Gómez, autora de la tesis "Conocimiento de género en estudiantes de pregrado de 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, 11 de Junio de 2014

Karina Regalado Gómez

C.I. 0102705761



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ana Karina Regalado Gómez, autora de la tesis "Conocimiento de género en estudiantes de pregrado de 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, 11 de Junio de 2014

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ana Karina", is written over a horizontal line.

Ana Karina Regalado Gómez
C.I. 0102705761



UNIVERSIDAD DE CUENCA

AGRADECIMIENTO

Al finalizar el presente trabajo investigativo quiero dejar constancia de mis más sinceros agradecimientos a:

- *Mi Dios amado por haberme permitido llegar hasta aquí.*
- *A toda mi querida familia por ser mi pilar de apoyo para lograrlo.*
- *A mis tutoras quienes me nutrieron de sus conocimientos y me han forjado como una profesional en esta etapa universitaria.*
- *Un agradecimiento especial a mi directora Catalina Mendoza por hacer posible esta tesis.*

¡Muchas gracias a todos y todas y que Dios les bendiga!



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con todo mi corazón en primer lugar a mi madre, pues ella fue siempre mi pilar y mi incentivo para continuar adelante con mis estudios. En segundo lugar a mis hijos y a mi esposo, por su amor incondicional y por todo el sacrificio vivido durante mi tiempo de estudio.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en el año 2008, con el enfoque garantista de derechos, prioriza las políticas de género a través de sus artículos 61, 65, 70, 108, 116 y 217, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres, con la obligatoriedad de la incorporación del enfoque de género en planes, programas y proyectos.

El enfoque de género entendido como una categoría analítica que permite visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres debido a las construcciones culturales y sociales propias de cada uno, lo que identifica lo femenino y lo masculino y las relaciones de poder inequitativo que se generan entre ellos, considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

Este enfoque permite echar una mirada sobre la realidad de las personas en esas diferentes circunstancias, que nos permite detectar diferencias en las vidas, experiencias y problemas que se derivan de la construcción de género y que nos permite tratar de entender o adaptar las intervenciones a estas diferencias, de modo que éstas puedan ser reducidas y conseguir la igualdad tan anhelada.

En otras palabras, aplicar una perspectiva de género en la intervención social implica tener en cuenta las diferencias y desigualdades de género en programas e intervenciones a favor de determinados colectivos que se encuentran en especiales dificultades, con la finalidad de disminuir las brechas de género en la sociedad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Por ello, la Universidad de Cuenca acorde a la demanda constitucional y del Plan Nacional del Buen Vivir, se encuentra en un proceso de transversalización del enfoque de género en su interior; éste inició con la formulación de las Políticas de Acción Afirmativa, y actualmente se encuentra en la fase de la elaboración, inclusión, adecuación e implementación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y No Discriminación en la Universidad, siendo para ello necesario revalorizar el enfoque de derechos y la perspectiva de género en la formación, capacitación y evaluación de la comunidad universitaria, en temas que promuevan la inclusión y no discriminación con el objetivo de lograr disminuir las brechas de inequidad en su interior.

En este contexto, la presente tesis busca diagnosticar y analizar la situación sobre los conocimientos de género de los estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca durante el año 2013 – 2014. Los resultados obtenidos permitirán hacer una lectura del fenómeno en su totalidad, así como visibilizar el nivel de conocimiento de la temática en estudiantes de la Universidad de Cuenca, lo que se traduce en inequidades, discriminación e incluso violencia de género al interior de la comunidad universitaria, además servirán para contribuir en la construcción de la Agenda de Igualdad de Oportunidades de la Universidad de Cuenca.

Este trabajo busca también evidenciar la necesidad urgente de cambiar de pensamientos y actitudes de los futuros profesionales a través de la interiorización de una nueva visión centrada en la igualdad de oportunidades, y nuevos conceptos orientados a este fin, para lo que se contribuirá con una línea temática de inclusión del enfoque de género en los currículos de la Universidad.

El trabajo está compuesto por tres capítulos, a saber:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El Capítulo I denominado **Acercamiento conceptual**, permite presentar conceptos sobre género, roles de género, desigualdades, equidad e inclusión. Se hace referencia a las construcciones socioculturales generadoras de inequidades, desigualdades y violencia entre hombres y mujeres. Se enfatiza en la Igualdad, no discriminación y en las acciones positivas que permiten llegar a la equidad e inclusión.

En el capítulo II denominado **Obligatoriedad jurídica de Igualdad de Género, Equidad e Inclusión**, se abordan las consideraciones y normativas respecto a la obligatoriedad jurídica de género en el Ecuador. Se presenta también los antecedentes de género en la Universidad así como un breve análisis de las Políticas de Acción Afirmativa de la Universidad de Cuenca.

En el capítulo III denominado **Agenda de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y no Discriminación en la Universidad de Cuenca**, se analizan los resultados del diagnóstico sobre el conocimiento de género en estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca. Se realiza una revisión de las mallas curriculares de la Universidad con el propósito de identificar si existen contenidos curriculares sobre Género, Equidad e Inclusión; se determinan contenidos mínimos que deberían ser incluidos en el currículo, para posteriormente realizar propuestas que permitan reforzar las Políticas de Acción Afirmativa y adecuar la Agenda de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y No Discriminación en la Universidad de Cuenca.

Por último se presentan conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado una vez terminada la investigación.

Los objetivos específicos que guían el desarrollo del presente trabajo son:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ Obtener una línea de base respecto del conocimiento y percepción que tienen los alumnos/as de la Universidad de Cuenca sobre género, que sirva de insumo en la construcción de la Agenda de Igualdad, Inclusión y no Discriminación de la Universidad de Cuenca.

- ✓ Determinar los contenidos mínimos de capacitación que permitan la transversalización del enfoque de género en el Currículo de los/as estudiantes de la Universidad de Cuenca.

- ✓ Aportar con propuestas para fortalecer las Políticas de Acción Afirmativa, y para la creación Agenda de Igualdad, Inclusión y no Discriminación en la Universidad de Cuenca.

La hipótesis planteada en el presente trabajo es que los estudiantes de la Universidad de Cuenca conocen de manera limitada la temática de género y su implicación tanto en su vida cotidiana como profesional, debido a que es poco difundida y no consta en el currículo de la Universidad como una materia obligatoria, lo que genera que aún existe violencia, discriminación y desigualdades al interior de la Universidad.

El método utilizado en mi investigación es el analítico-sintético, ya que me permitió la recolección de información para realizar el estudio sobre el conocimiento de género en estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca; para posteriormente, puntualizar la trascendencia de la agenda de Igualdad, Inclusión y no Discriminación en la Universidad de Cuenca.

El enfoque utilizado es el Mixto o Bimodal ya que este incluye los enfoques cuantitativo y cualitativo. Esto me permite presentar los resultados obtenidos en



UNIVERSIDAD DE CUENCA

forma de tablas y gráficos estadísticos, y también me permite realizar el análisis e interpretación de esos resultados.

Inicialmente se realizó la recopilación bibliográfica a través de la técnica documental, para la elaboración del marco teórico; luego se utilizó la técnica de la encuesta, a través de la aplicación del instrumento de cuestionario con 27 preguntas, el mismo que fue aplicado a un total de 374 estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca. En la toma de muestra se realizó una distribución proporcional para cada facultad según los matriculados en el ciclo septiembre 2013 – febrero 2014 quedando de la siguiente manera:

FACULTAD	MATRICULADOS	MUESTRA
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	515	14
Facultad de Artes	508	14
Facultad de Ciencias Agropecuarias	437	12
Facultad de Ciencias de la Hospitalidad	603	16
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	2810	76
Facultad de Ciencias Médicas	3250	88
Facultad de Ciencias Químicas	957	26
Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	1680	45
Facultad de Ingeniería	1027	28
Facultad de Jurisprudencia	1047	28
Facultad de Odontología	447	12
Facultad de Psicología	542	15
TOTAL	13823	374





UNIVERSIDAD DE CUENCA

Se aspira que el presente trabajo sirva como parte del insumo requerido para la elaboración de la Agenda de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y No Discriminación en la Universidad de Cuenca, además de crear conciencia de la necesidad de capacitación en la temática de género en pro de disminuir las brechas existentes y de lograr una cultura de paz en la Universidad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO 1

1. ACERCAMIENTO CONCEPTUAL



1.1. GÉNERO: CONCEPCIONES Y ENFOQUES

Género es un término que se empezó a utilizar a partir de la década de los setenta por las feministas de Europa y América Latina para hacer referencia a las discriminaciones existentes entre hombres y mujeres, debido a la evidente dominación y subordinación femenina. Este concepto se popularizó a partir de la década de los noventa. Joan Scott escritora de esa época dice “...el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder...”¹ sin embargo hasta la actualidad persiste un desconocimiento generalizado en la sociedad sobre lo que realmente significa y a que hace referencia.

Cada vez se habla más de género, sin embargo este término se usa básicamente como sinónimo de sexo. En muchas ocasiones al hablar de diferencias de género en realidad se está usando la variable sexo. Hablar de sexo, en lugar de género, implica la naturalización o biologización de las diferencias sexuales. El género implica ir más allá de una diferenciación entre sexos, supone comprender y explicar socio-culturalmente las desigualdades sociales asentadas sobre las diferencias sexuales. El sexo no es más que una aproximación para conocer las construcciones de género.²

El término género también es utilizado o entendido como sinónimo de mujeres o como un asunto que involucrara únicamente a las mujeres. Muchos planes, programas y proyectos de intervención son desarrollados aludiendo al género, sin embargo se trata de programas centrados en las mujeres. Como ejemplo de esto

¹ América Latina Genera. Igualdad de Género. Gestión de Conocimiento para la Igualdad de Género. RSCLAC - PNUD. Octubre. 2010

² Meneses, C. Género, Desigualdad e Inclusión. Boletín Ciudades para un Futuro más Sostenible. No. 41. Madrid. Febrero. 2009.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

tenemos a algunos proyectos de empoderamiento económico de las mujeres, mismos que promueven la implementación de negocios de comida, costura, manualidades, etc. Estos pueden surgir del análisis de género pero, carecen de esta perspectiva, debido a que parten de satisfacer ciertas necesidades de las mujeres, pero a la vez están perpetuando los roles de género aprendidos.

Del mismo modo el término género es mal entendido por la sociedad en su conjunto al considerar que este es sinónimo de mujer y termina siendo rechazado. Sin embargo género incluye a hombres y mujeres en todas las actividades de la esfera social, e incluye la conciencia de la desigualdad para generar las mismas oportunidades para todos.

Debido a este desconocimiento del concepto de género es necesario hacer un acercamiento a su conceptualización, de esta manera podremos entender con más precisión y en un sentido más amplio este enfoque.

Según la OMS *“El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.”*³

Al hablar de las diferentes funciones y comportamientos que pueden generar las desigualdades de género, se está haciendo referencia a la imposición de favoritismos del grupo masculino sobre el grupo femenino, algo que a través de las diferentes etapas que ha atravesado la humanidad, se han hecho más evidentes, siendo que estos comportamientos actualmente son fácilmente detectados en diferentes ámbitos de la sociedad.

³ Organización Mundial para la Salud. Temas de Salud: en Género. 2014



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El concepto de género, alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Señala la construcción social de lo femenino y masculino y pone en manifiesto la jerarquía existente en esta relación.

De acuerdo a la Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el Ecuador: *"El género alude a las consideraciones y creencias con respecto a la masculinidad y feminidad de hombres y mujeres en las distintas sociedades y culturas, por lo tanto, el género no viene dado con la naturaleza sino que se construye y aprende."*⁴

El género hace referencia a la interpretación sociocultural de la identidad femenina y masculina. Los conceptos de masculinidad y feminidad hasta el momento han sido ligados al sexo biológico de los seres humanos. El ser mujer tiene ciertas características naturales tales como ser emocionales, débiles, sumisas, dependientes, comprensivas, cariñosas y sensibles a las necesidades de los demás y forman parte de un modelo femenino. Por su parte, tener un cuerpo de hombre también genera en él cualidades particulares que forman parte del modelo masculino, los hombres son duros, atléticos, dominantes, egoístas, agresivos, competitivos y con tendencia al liderazgo. No solo nacemos hombres y mujeres, también aprendemos a serlo, aprendemos cada una de las características que esto implica.

El sexo está dado por la naturaleza, nacemos con un sexo definido. El género en cambio, será el producto de las creencias, valores y costumbres que una sociedad determinada adopta. Por lo tanto hablar de género implica no sólo mirar las

⁴ Definiciones IFAD: Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el Ecuador, 2008. En : www.comisiondetransicion.gob.ec/



UNIVERSIDAD DE CUENCA

diferencias biológicas basadas en el sexo, sino también mirar las construcciones sociales y culturales que se crean en torno a este. Supone entonces *características, aptitudes, actitudes, comportamientos, roles, funciones y valoraciones que se asignan de manera dicotómica y jerárquica a cada sexo a través de procesos de socialización al interior de una sociedad determinada, de los cuales participan instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas*⁵

El género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico - cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual.

A través de las definiciones anteriormente citadas, hemos de considerar que si bien el género es un concepto, que marca la diferente participación de los hombres y las mujeres en las instituciones sociales, económicas, políticas y religiosas, también incluye aquellas expectativas sobre las actitudes, valores y decisiones que una sociedad espera de sus habitantes, pudiendo ser femeninos o masculinos.

1.1.1 QUE SIGNIFICA EL ENFOQUE O PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Según Marcela Lagarde *"la categoría de género analiza la síntesis histórica que se da entre lo biológico, lo económico, lo social, lo jurídico, lo político, lo psicológico, lo cultural; implica al sexo pero no agota ahí sus explicaciones"*⁶

⁵ FACIO, A. y FRIES, L. "Feminismo, género y patriarcado", en Género y Derecho, Facio, A. y Fries, L. (eds.), LOM Ediciones, 1999.pp. 21-60.

⁶ LAGARDE, Marcela. Antropología de los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. Coordinación General de Estudios de Posgrado. FCP, S, -CESU-UNAM, México, 1990.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Por lo tanto el enfoque de género resulta importante para comprender las relaciones entre hombres y mujeres. Dichas relaciones son de poder en donde la mujer tiene una posición de desigualdad y subordinación frente al hombre, mismas que se manifiestan tanto en el trato como en las oportunidades, afectando históricamente a las mujeres, por el sólo hecho de serlo y por supuesto violando sus derechos.

Los procesos de construcción social, son influidos por una cultura machista, patriarcal, y androcéntrica, basada en la superioridad del hombre sobre la mujer. Cultura que pone en el centro al hombre y por lo tanto el no cumplir estas normas impuestas, significa salirse de lo establecido, lo que no es admitido. Es en este contexto en el que se presentan relaciones entre hombres y mujeres, mismas que generan inequidades y desigualdades en todos los ámbitos.

Es así que la mujer históricamente tiene menor valoración social y cultural que el hombre, esta valoración diferenciada se ha impregnado en los imaginarios de las personas asumiéndolas como normales o como parte de sus vidas. Del mismo modo los roles sociales que asume cada uno/a, y que también son asumidos como normales, son generadores de desigualdades, siendo el rol reproductivo desempeñado por las mujeres el más desvalorizado por no generar recursos.

En lo económico, por ejemplo, muchas mujeres por el rol desempeñado históricamente han dependido de los ingresos del hombre, las mujeres no podían ser dueñas de bienes. En otros casos, los sueldos de las mujeres han sido menores y han ocupado cargos relacionados a su rol. Los cargos de decisión son generalmente asumidos por hombres. Las mujeres además de realizar un rol productivo que genera dinero, también tienen que encargarse de las labores de cuidado de la familia, aprendidas por la división sexual del trabajo. En lo político también los cargos de mayor jerarquía son asumidos por hombres, y las cuotas



UNIVERSIDAD DE CUENCA

para elecciones han sido menores para las mujeres. En el ámbito jurídico las leyes han respondido a un sistema androcéntrico que se ha manifestado principalmente en el lenguaje y en que estas han sido creadas por y para hombres.

El enfoque o perspectiva de género es entonces una categoría de análisis que permite mostrar las diferencias existentes entre hombres y mujeres no sólo desde lo biológico sino también desde el plano sociocultural, es decir las tradiciones, las normas, costumbres, creencias, implica también el análisis de los modelos de relación entre hombres y mujeres generadores de desigualdad subordinación y violencia, de los discursos, de las prácticas y de los roles.

Mirar o analizar estas situaciones bajo la perspectiva o enfoque de género, permite entonces entender que la vida de mujeres y hombres puede modificarse debido a que esta es social y culturalmente aprendida y no es natural. Esto significa una nueva forma de mirar el mundo pero con otros lentes, los de género.

Según Lamas *“lo que motiva el uso de esta categoría como herramienta de análisis es la necesidad de “desnaturalizar” lo humano, esto es, poner de manifiesto su orden significativo. El concebir como construcciones sociales e históricas la desigualdad entre hombres y mujeres, la subordinación femenina, la heterosexualidad etc., y negar carácter natural de estos hechos, supone la existencia de posibilidades de cambio y transformación de las sociedades.”*⁷

Entonces la importancia de la utilización de la perspectiva o enfoque de género es la capacidad de visibilizar las relaciones de poder entre hombres y mujeres y de cuestionar el orden social establecido. Ayuda a comprender sus vidas entre ambos, cuestiona los estereotipos con los que nos hemos educado y permite la apertura de nuevos espacios de relación entre las personas.

⁷ LAMAS, Marta. La Antropología feminista y la categoría "género", Revista Nueva Antropología, Volumen VIII, No. 30, México, 1986.



1.2 LAS IDENTIDADES POR GÉNERO

Lamas plantea que *“la cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano”*. De esta manera, lo entiende como el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales obtenidas a partir de la simbolización de la diferencia anatómica entre varones y mujeres en determinada sociedad”.⁸

Según la autora son las creencias, concepciones, normas, costumbres, etc., propias de cada sociedad, las que influyen en los sexos y marcan el cómo se debe ser hombre o como de debe ser mujer. Es el contexto sociocultural el que pone las normas a seguir para poder cumplir con el orden establecido.

Los modos de pensar, sentir, y comportarse de ambos géneros, más que tener una base natural e invariable, se deben a construcciones sociales que aluden a características culturales asignadas de manera diferenciada a mujeres y hombres. Por medio de tal asignación, y mediante la socialización temprana a través de la familia, la religión, los medios de comunicación, la ciencia, la educación, etc., unas y otros incorporan ciertas pautas de configuración social que hacen posible la femineidad y la masculinidad. De esta manera, el convertirse en hombres y mujeres, lejos de ser una cuestión biológica y anatómica, fue planteado como el resultado de relaciones históricas y sociales de género.

Entonces la identidad de género es cómo nos sentimos acerca de nuestro género y cómo lo manifestamos, más allá del sexo con el que nacemos; es la conciencia interna que cada persona tiene de quién es, incluye lo que se aprende de lo que

⁸ LAMAS, Marta. “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”. Cuicuilco, enero-abril, año/vol. 7, número 018. Escuela Nacional de Antropología e Historia, Distrito Federal, México, 2000.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

es ser mujer y ser hombre, los valores que la cultura atribuye a cada género y la valoración que cada persona hace de su propio género, por lo tanto hay como aseverar que es la cultura la que determina los roles de género y lo que es masculino y femenino.

Del mismo modo, Joan W. Scott asevera que *“las identidades no son [como se pretende hacer creer] entidades naturales, objetivas o sociales que existen previamente a su invocación por parte de las personas, sino que constituyen como tales en el proceso mismo de su invocación”*⁹. Siguiendo esta tesis, Teresa Laurentis afirma que las identidades se construyen y varían con el tiempo, dependiendo del espacio y que, por tanto, se transforman y no son conceptos estáticos transportables en la historia.

Es así que puedo afirmar que el hecho de ser hombre o mujer no está determinado por los órganos sexuales exclusivamente. El género incluye una combinación compleja de creencias, comportamientos y características socioculturales. La influencia de estos patrones sociales normativos no es igual para todas las personas, depende de los contextos y experiencias de socialización y de su condición social en función del género, etnia, etc., y por lo tanto al ser una construcción social, son susceptibles a cambios.

1.3. LOS ROLES DE GÉNERO

Los roles determinan acciones y comprenden las expectativas y normas que una sociedad establece sobre cómo debe actuar y sentir una persona en función de que sea mujer u hombre, prefigurando, así, una posición en la estructura social y

⁹ SCOTT, Joan. “El eco de la fantasía: la historia y la construcción de la identidad”, en Ayer, “Más allá de la historia social”, 62, 2006. Pág. 113.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

representando unas funciones que se atribuyen y que son asumidas en forma diferenciada por mujeres y hombres.

- Los **roles femeninos** son los relacionados con todas las tareas asociadas a la reproducción, crianza, cuidados, sustento emocional y están inscritos, fundamentalmente, en el ámbito doméstico.
- Los **roles masculinos** están asociados a las tareas que tienen que ver con lo productivo, el mantenimiento y sustento económico, principalmente desarrollados en el ámbito público.”¹⁰

Estos elementos se impregnan en cada una de las identidades, exteriorizándose en diferentes comportamientos, funciones y papeles sociales, denominados roles femeninos o masculinos, y se transmiten mediante las creencias sobre lo que deben ser y hacer mujeres y hombres, denominadas estereotipos.

Los roles están directamente asociados a los ámbitos de relación y estos marcan tiempos y espacios diferentes, y se derivan de estereotipos que se han insertado en la mente de las personas y se han asumido como normales, sin darnos cuenta de que generan inequidades y exclusión.

Los estereotipos femeninos relacionan siempre a la mujer con la idea de que deben ser débiles, amorosas, madres, que en ellas predominan las emociones, son muy sensibles, deben ser de su casa, cuidar de la familia, tienen que depender de su marido; al contrario de los de los hombres, quienes en el imaginario social se caracterizan por ser fuertes, independientes, conquistadores,

¹⁰ MACÍA, O., MENSALVAS, J., Torralba, R. Roles de Género y Estereotipos. Ficha 1. Roles de Género y Estereotipos. Fundación Esplai. Marzo. Madrid, 2008.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

son ellos los que tienen que trabajar, llevar las riendas del hogar y por tanto ser los que toman las decisiones “importantes”.

Es así que los estereotipos generan los roles que cada uno tiene que cumplir, por lo tanto el rol femenino se liga a la reproducción y mantenimiento de la familia, al trabajo doméstico no visibilizado, que no tiene hora de inicio ni final y que no es valorado; mientras que el rol masculino es un rol productivo, valorado, generador de ingresos, ligado al espacio público y de poder social.

Esto se muestra en la siguiente tabla:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

	FEMENINO	MASCULINO
ESTEREOTIPOS	<p>Debilidad</p> <p>Dependencia</p> <p>Sensibilidad</p> <p>Emociones Intuición</p>	<p>Fuerza</p> <p>Independencia</p> <p>Objetividad</p> <p>Decisión Razón</p>
ROLES/DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	<p>Asociados a la reproducción biológica</p> <p>-Mantenimiento de la familia (educación, cuidado, salud, alimentación)</p>	<p>Asociados a la producción</p> <p>-Generación de ingresos o beneficios para consumo personal o para la venta en el mercado.</p> <p>-Con estas se asegura la reproducción familiar</p>
TIEMPOS	<p>-Tiempo circular.</p> <p>-No tiene principio ni final conocido</p> <p>-Carece de horario, pero es sistemático</p> <p>-No tiene valor social</p> <p>-No tiene valor de uso, no está integrado en las estadísticas oficiales</p>	<p>-Tiempo con principio y fin conocido</p> <p>-Tiene horario</p> <p>-Tiene valor social</p> <p>-Tiene valor de uso, valor económico.</p> <p>-Produce bienes y servicios</p>
ESPACIOS	<p>-Doméstico -Invisible</p> <p>-Cerrado -Espacio de aislamiento - Escasa existencia de relaciones sociales</p>	<p>-Público</p> <p>-Visible</p> <p>-Abierto</p> <p>-Espacio de relación</p> <p>-Espacio de poder social</p>

Fuente: Macía, O., Mensalvas, J., Torralba, R. Roles de Género y Estereotipos. Ficha 1. Roles de Género y Estereotipos. Fundación Esplai. 10 de Marzo. Madrid, 2008



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Muchas de estas asociaciones expresan expectativas compartidas sobre la conducta de las personas en base a su sexo socialmente identificado, es decir, expresan roles de género. Dichos roles contienen normas y expectativas respecto de las conductas típicas de hombres y mujeres, conductas deseables o admiradas de cada sexo, las mismas que deben ser aprobadas por los demás y proveer sentimientos de orgullo o vergüenza, dependiendo del sexo del que estas provengan.

Así, el hecho que las mujeres desarrollen roles familiares, relacionadas con el cuidado y bienestar de otros como el cuidado infantil y labores domésticas por ejemplo, hace que las personas deduzcan que existe una relación con su naturaleza, las que reflejan precisamente el interés por el bienestar del otro: sensibilidad, bondad, calidez, amabilidad. Y en el caso de los hombres, el que desarrollen conductas o roles dominantes, de mayor estatus y poder, produce expectativas de que ellos posean rasgos tales como asertividad, autonomía, actividad e independencia.

Los roles de género son entonces comportamientos aprendidos en una sociedad, o cultura, en la que a sus miembros se les asigna tareas u obligaciones diferentes dependiendo si se es mujer o si se es hombre. Los roles de género varían según el contexto, la cultura y el punto histórico y se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo. Estos pueden ser:

- ✓ **Rol Productivo:** Hace referencia a todas aquellas actividades que producen ingresos o beneficios personales y para el hogar. Son actividades reconocidas como trabajo y generalmente son compensadas con un salario.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ **Rol Reproductivo:** Comprende las actividades relacionadas con la reproducción biológica, con las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y la organización y mantenimiento del hogar.
- ✓ **Rol Comunitario:** Se refiere a todas las actividades que se realizan para facilitar el desarrollo, de la comunidad o de la organización, estas actividades son realizadas generalmente en forma voluntaria relacionadas con la organización de la comunidad.
- ✓ **Triple Rol:** Se refiere al cumplimiento de los tres roles anteriores al mismo tiempo (productivo, reproductivo y comunitario), y es parte de la realidad de la vida de muchas mujeres y de algunos varones tanto de áreas urbanas y rurales.

Se puede entender entonces que los diferentes roles son impuestos por una cultura de acuerdo a sus experiencia y vivencias, y asimilados y aprendidos por sus integrantes de acuerdo a también a la identidad con la que se identifican, por tanto estos conceptos no son iguales para los dos géneros.

Es así que existen diferentes responsabilidades y obligaciones socioculturales asignadas tanto a hombres como mujeres. Esta valoración diferenciada de los roles y trabajos asumidos por cada uno, generen relaciones entre ambos géneros las que, a la vez, generan relaciones de poder entre los mismos.

La socialización de los roles de género se realiza dentro de una cultura patriarcal y androcéntrica, encargada de reafirmar los estereotipos de género, en la que se da una valoración superior a lo masculino y una desvalorización a lo femenino. Cultura en la que la mujer históricamente ha estado subordinada por el hombre,





UNIVERSIDAD DE CUENCA

quien ha sido el que ha mantenido el poder en todos los ámbitos, público y privado e invisibilizando a la mujer en todos los campos. La familia, la iglesia, la escuela y los diferentes medios de comunicación son instituciones encargadas de la socialización de los roles de género a través de sus mensajes, reafirmado los estereotipos de género.

Los roles estereotipados de género afectan de muchas formas, a saber:

- Crean una visión distorsionada de lo que realmente somos.
- Fomentan la construcción de expectativas rígidas de uno(a) mismo (a) y del sexo opuesto.
- Obstaculizan el desarrollo de los intereses y habilidades individuales, especialmente de mujeres.
- Limitan las opciones ocupacionales y de desarrollo económico al segregar unas ocupaciones para hombres y otras para las mujeres, siendo las ocupaciones “femeninas” menos valoradas y, por tanto, menos remuneradas.
- Fomentan la dependencia económica de las mujeres.
- Fomentan el discrimen por género en el trabajo: además de salarios más bajos para las mujeres, la doble jornada y el hostigamiento sexual.
- Establecen relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres, propiciando el abuso de poder y la violencia doméstica.
- Limitan y/o amenazan el ejercicio de derechos y el acceso a espacios de poder de las mujeres, sobre todo, en sentido colectivo. ¹¹

La perspectiva de género, como lo manifesté anteriormente, nos permite mirar la realidad que vivimos mujeres y hombres pero con otros lentes, nos permite

¹¹ CASTRO, Cecilia. Módulo 1. Género y Desarrollo. PESGED, Universidad de Cuenca, 2009. Pág. 15



UNIVERSIDAD DE CUENCA

visibilizar las valoraciones diferenciadas que cada uno recibe por el cumplimiento de roles asignados socialmente y como estos se traducen en relaciones de poder generadoras de inequidades y violencia.

1.4. DESIGUALDADES Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia es el uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo. Aunque la violencia es un problema generalizado y adopta muchas formas, puede presentarse en todos los ámbitos de la vida de las personas desde la calle, el trabajo y principalmente en sus hogares. La ejercen y la sufren tanto mujeres como varones, aunque la mayoría de la violencia, independientemente de su forma, naturaleza o consecuencias, es perpetrada por los varones.

La violencia es un problema estructural y en sus raíces están la ideología patriarcal, las relaciones de poder que de esta se derivan y el irrespeto a los derechos humanos de las personas vulnerables por la posición que ocupan socialmente: mujeres, niñas y niños, lesbianas, transgéneros, homosexuales, ancianos y ancianas.

La violencia contra las mujeres es una expresión de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres. Es una violencia basada en la afirmación de la superioridad de un sexo sobre el otro, de los hombres sobre las mujeres; y afecta a toda la sociedad en general. La violencia de género por lo tanto hace referencia a la violencia contra las mujeres, utilizada como instrumento para mantener: la discriminación, la desigualdad, la violencia física, sexual y psicológica, mantener amenazas, coacción y privación de libertad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como *"todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada"*.¹²

La definición anterior sirve para fundamentar la afirmación de que la violencia contra las mujeres actúa como mantenedora y al mismo tiempo se nutre de las relaciones estructurales de desigualdad de género: *"es una forma de poder masculino para mantener su dominio y subordinación de las mujeres"*¹³. Es por tanto en los procesos de construcción social, en donde los roles de género históricamente construidos tanto para hombres como para mujeres se ven reflejados en cada una de sus actividades, actitudes y comportamientos.

Esta asignación de roles no es natural, sino impuesta por la sociedad a través de la historia. El rol reproductivo que ha sido asignado a la mujer, es desvalorizado dentro de esta sociedad androcéntrica, en donde priman las normas masculinas y el hombre está al centro de todo, y en donde los ideales creados socialmente para el ser hombre definen la historia de las mujeres permanentemente sometidas a las relaciones de poder patriarcal debido a los efectos culturales y sociales que se visibilizan en privilegios y sumisiones.

"La violencia de género integra nuestra normalidad con nuestro presente. La violencia contra mujeres y niñas demuestra cómo está radicalizada en nuestra cultura, en nuestras formas de organización, en nuestros imaginarios, en nuestro lenguaje, y en las representaciones de los roles sexuales. Se ha marginalizado el fenómeno ocultando su carácter estructural representando el fruto de nuestras

¹² Organización Mundial de la Salud, Violencia contra la Mujer. Nota Descriptiva No. 239, Noviembre, 2012.

¹³ Vives C, Álvarez C, Caballero P. Violencia del compañero íntimo en España. Gac Sanit 2003; 17:269-75.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

represiones, siendo necesaria una reflexión masculina alimentando al mismo tiempo una cultura xenófoba e identitaria que refuerza una cultura patriarcal”¹⁴

Según Huberman es en este escenario en donde crecen niños, niñas y adolescentes “identificados con un universo cerrado y excluyente, basado en la alteridad diferenciada y vivida como inferior, un universo que niega y restringe la libertad de las mujeres y participa de las pulsiones que genera la violencia masculina. Se trata de la representación histórica de los masculinos como sujetos portadores de instintos irrefrenables y al mismo tiempo capaces de dominio sobre su propio cuerpo y el de su compañera, con el que construye una relación de poder y jerarquía”.¹⁵

En el mundo moderno los roles socialmente contruidos son vistos como naturales o normales ocultando procesos históricos y culturales en los que existen grupos cuyas realidades pasan inadvertidas, realidades que han permanecido sumidas en el campo de lo privado, por tanto nadie las conocía ni intervenían en ellas, a partir de la lucha de los grupos feministas que sostiene que “lo personal es político” estas realidades pasan del campo de lo privado al campo de lo público.

Es así que la violencia de género y la violencia intrafamiliar que siempre ha permanecido oculta ahora es ya un problemática social, por tanto el Estado está obligado a realizar políticas públicas que busquen la eliminación de las relaciones de poder que generan violencia.

La violencia de género se manifiesta a través de diversas maneras, a saber:

¹⁴ HUBERMAN. Hugo. Taller de Masculinidades, cuerpos nómades y violencias. Estereotipos y categorizaciones. Universidad de Cuenca, 2011.

¹⁵ HUBERMAN. Hugo. Taller de Masculinidades, cuerpos nómades y violencias. Estereotipos y categorizaciones. Universidad de Cuenca, 2011.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ La violencia psicológica pretende el control y la dominación de la víctima, desvalorizándola, utilizando palabras ofensivas, trato humillante, desprecio, y, en muchos casos, amenazas, chantajes y manipulaciones para alcanzar sus objetivos.
- ✓ La violencia económica se produce, en algunos casos, cuando el agresor intenta tener el control de los ingresos económicos de su víctima; en otros, al impedirle trabajar; también cuando el agresor se dedica a gastar los ingresos de la víctima; o, en otros casos, cuando el agresor –por sí mismo o a través de terceros- se apropia de los bienes de la misma.
- ✓ La violencia sexual se manifiesta cuando el agresor mediante presiones físicas o psíquicas pretende imponer –o impone- una relación sexual no deseada mediante imposición, intimidación o violencia.
- ✓ La violencia física deja su rastro a través de las huellas que van desde los golpes y contusiones, con las manos o algún objeto, hasta la muerte.

Lo que sale a la luz es, con más frecuencia, lo más visible: la violencia física que Esta puede ser percibida a través de las huellas que deja. Las agresiones y humillaciones sexuales (relaciones sexuales forzadas u otras formas de violencia sexual) también forman parte del ciclo y manifestaciones de la violencia contra las mujeres. Lo que pocas veces se detecta y se denuncia, a no ser que se haga una búsqueda activa, es la violencia psicológica, que lleva a problemas de salud que van desde la depresión hasta las autolesiones o el suicidio. No menos importante es la violencia económica, que en muchos de los casos obliga a las mujeres a permanecer en otras situaciones de violencia.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

La autonomía, económica, intelectual, sexual alcanzada por muchas mujeres pone en discusión la estructura misma de las relaciones afectivas, familiares, económicas, políticas a las que los hombres están acostumbrados y, paradójicamente es esta libertad lo que más pone en dificultad a los hombres al enfrentarse a un modelo que pide ser igualitario, por lo que es necesario deconstruir estas ideas de lo masculino y mirar que las ganancias para las mujeres son también ganancia para los hombres al momento de recuperar las rupturas de nuestros periodos históricos.

Reconocer que existe violencia contra las mujeres implica reconocer que falta mucho por hacer para deconstruir las estructuras sociales y patriarcales que permiten y perpetúan la existencia de relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

1.5. IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES POSITIVAS

La igualdad y la no discriminación son principios básicos que constan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En esta, se proclama que todos los seres humanos nacen libres en dignidad y derechos y se aplican a todos, en todos los lugares y en todo momento.

La igual dignidad de los seres humanos hace referencia a ese valor espiritual y moral que toda persona tiene y que forma parte de su propio ser y de su propia vida, lleva consigo la demanda del respeto por parte de los demás y la idea que las personas son siempre sujetos y nunca objetos para otros fines.

Lo derechos humanos se fundamenta en la igual dignidad común a todos los seres humanos, y pertenecen a todos por el mero hecho de serlo. Es así que toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos,





UNIVERSIDAD DE CUENCA

incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

Siguiendo e concepto de *Definición ABC* “La igualdad es el trato idéntico que un organismo, estado, empresa, asociación, grupo o individuo le brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación”.¹⁶

En la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW), llevada a cabo el 18 de diciembre de 1979, se vio la necesidad de que los Estados partes vean a la igualdad ya no desde su concepción clásica sino que empiecen a entenderla como un derecho humano. Es así que en la CEDAW se construye un nuevo concepto de igualdad, entendido como un derecho humano, conformado por tres principios: no discriminación, responsabilidad estatal e igualdad de resultados o igualdad sustantiva. La conjugación de estos tres elementos amplía el concepto de la igualdad y sus diversas formas de entenderla.

La igualdad, según la CEDAW, no es la exigencia de trato idéntico, sino aquella que se logra con la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres mediante acciones, planes y programas de los Estados. Aplicar una regla neutral y limitada que proporciona igualdad de acceso a mujeres y hombres, puede también ser discriminatorio, por lo que el concepto de igualdad de la CEDAW no implica la necesidad de igualar a las mujeres con los hombres sino de

¹⁶ Definición de igualdad en: Definición ABC: <http://www.definicionabc.com/social/igualdad.php#ixzz2qNbHHI3P>



UNIVERSIDAD DE CUENCA

establecer una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de ambos.

La CEDAW exige eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y que los Estados partes promuevan cambios en todos los niveles de la sociedad para lograr el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Los derechos a la igualdad y la no discriminación son derechos fundamentales de esencial importancia. Estos constan en todas las declaraciones internacionales de derechos y son acogidas en todas las constituciones de los Estados democráticos; sin embargo el reconocimiento y disfrute de estos derechos sigue estando fuera de alcance para grandes sectores de la humanidad.

Los seres humanos siguen siendo discriminados en razón de sexo, edad, etnia, religión, nivel social y económico, nivel de conocimientos, discapacidad, enfermedad, género, etc., por lo tanto el derecho a la igualdad tampoco se hace efectivo en la práctica.

De su parte, las acciones positivas o afirmativas, son “Medidas positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra de grupos sociales, históricamente excluidos, como mujeres, pueblos indígenas, montubios y afroecuatorianos; niñas, niños y jóvenes; personas de la tercera edad y con discapacidades. El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el punto de partida.”¹⁷

Este concepto nace en la década de los años 60 en los Estados Unidos de América, con el propósito de adoptar medidas de carácter temporal, encaminadas

¹⁷ ¿Sabías que...? Un glosario feminista. Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género. Quito, 2011. Pág. 11





UNIVERSIDAD DE CUENCA

luchar en contra de las desigualdades e inequidades, fundamentalmente en el campo laboral, que sufren algunos grupos sociales por razón de raza, sexo, origen, religión, etc.

La acción positiva en el caso de las mujeres, consiste en la adopción de medidas especiales que intentan buscar la igualdad con los hombres y disminuir las inequidades existentes entre ellos. Según García y Castrillón, es toda medida “destinada a contrarrestar los efectos de discriminación en el pasado, a eliminar la discriminación existente y a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.¹⁸ Se busca con ello darles un trato preferencial y utilizar mecanismos diseñados expresamente para obtener resultados.

Las medidas de acción positiva se construyen para remediar, mejorar, enmendar y superar.¹⁹

- ✓ Injusticias históricas.
- ✓ La discriminación social estructural.
- ✓ Las desigualdades en la participación política.
- ✓ Las desigualdades en el acceso a educación.
- ✓ El desigual acceso a empleo.
- ✓ La ineficacia e ineficiencia de la justicia.
- ✓ El desequilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales y una mejor distribución de las tareas entre los dos sexos.

¹⁸ García – Castrillón, C. “Igualdad, Género y Medidas de Acción – Discriminación Positiva en la Política Social Comunitaria”, Universidad Complutense de Madrid. Revista de Derecho Comunitario, Vol. 6, núm. 12, 2002, pp. 489 – 502.

¹⁹ Verduga Vélez, Ilitch. Algunas connotaciones sobre la Acción Afirmativa. En: <http://www.telegrafo.com.ec/opinion/columnistas/item/algunas-connotaciones-sobre-la-accion-afirmativa.html>



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ Los roles modélicos cargados de estereotipos y prejuicios que atentan en contra de los grupos sociales, históricamente excluidos.

Desigualdades que desencadenan severos conflictos sociales y políticos.

Las medidas de acción afirmativa parten de reconocer que existe un modelo social cuyas prácticas generan discriminación, desventaja y exclusión social y de la necesidad de deconstruir la mentalidad tanto de los poderes públicos como de las personas y entidades privadas, para conseguir una verdadera igualdad de resultados.

En definitiva, no solo se propone conseguir la igualdad de oportunidades sino la igualdad de resultados. Se trata de dar respuestas a las demandas sociales tras la comprobación y el conocimiento de la realidad e impulsar mecanismos que logren la eliminación definitiva de la desigualdad

1.6. EQUIDAD E INCLUSIÓN

El concepto de equidad intenta promover la igualdad, más allá de las diferencias en el sexo, la cultura, los sectores económicos a los que se pertenece, etc.²⁰ Hablar de equidad significa también hablar de justicia social, ya que implica buscar las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas, sin distinción, pero tomando en cuenta las necesidades e intereses particulares de cada una. La equidad lucha contra la pobreza, la discriminación, el racismo, la xenofobia, la homofobia, entre otras cuestiones que fomenten la distancia entre los individuos. Busca la inclusión de todas minorías históricamente discriminadas y dejadas de

²⁰ Concepto de equidad en: <http://concepto.de/equidad/>



UNIVERSIDAD DE CUENCA

lado, a la vida comunitaria, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socio-económica o de su pensamiento.

Por su parte, al hablar de la equidad de género se hace referencia a la igualdad y justicia, en la que las personas sin importar su sexo, puede hacer valer sus derechos y poseen las mismas oportunidades y responsabilidades. Se refiere a la aceptación de las diferencias entre mujeres y hombres buscando el equilibrio entre ambos sexos, para que ninguno de los dos se beneficie perjudicando al otro.

La equidad de género permite a hombres y mujeres tener los mismos derechos y las mismas oportunidades sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos. Permite que ambos accedan en igualdad de condiciones al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad.

La equidad de género es una respuesta frente a la desigualdad y subordinación de las mujeres frente a los hombres, esta son características presentes en una sociedad patriarcal que considera que lo masculino tiene más valor que aquello que se considera femenino, y en la asignación diferenciada de roles, basada en sexo biológico. Si bien la reacción contra esta desigualdad se manifestó, desde el comienzo, con un “énfasis inicial exclusivamente en las mujeres”, posteriormente avanzó hacia “el reconocimiento de la necesidad de involucrar a los hombres en el proceso” para lograr la equidad de género y obtener como resultado una sociedad más justa y equitativa.²¹

La equidad de género busca la transformación de las estructuras de poder y modificar las relaciones inequitativas entre los géneros, busca que se modifique la relación de dominación hacia una relación de poder compartido, y lograr una

²¹ SCHKOLNIK, Susana. "Acerca de la inclusión del enfoque de género en los censos de población y vivienda". CEPAL, Notas de Población No. 91. 2010.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

sociedad más incluyente en la que las mujeres participen plenamente en las esferas económica, social, política y cultural de esta sociedad.

Según la UNICEF, “no se pueden obviar que la promoción de la igualdad y equidad entre los géneros es un objetivo más amplio que abarca numerosas esferas de acción inherentes al empoderamiento de las mujeres. Se reconocen los progresos en la incorporación de las mujeres al mercado laboral. No obstante permanece el desafío de la existencia de igualdad de condiciones y oportunidades laborales a mujeres con los mismos grados de educación, capacitación y habilidades que los hombres. En el ámbito político, también se ha incrementado la participación femenina. Sin embargo, aún no se cumple con los mandatos que habilita mayores espacios a las mujeres.”²²

La valoración inferior que otorga la sociedad al rol femenino y superior al rol masculino, sigue determinado una posición social discriminatoria de las mujeres y una situación de poder de los hombres sobre ellas. Por tal motivo la lucha por la equidad de género tiene que ser constante y partir desde nuestros propios espacios, para así aportar a la eliminación de todas las barreras que impidan la igualdad de oportunidades, responsabilidades y derechos de las mujeres.

²² UNICEF. Objetivos de Desarrollo del Milenio. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, Honduras. 2010



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO II

2. OBLIGATORIEDAD JURÍDICA DE IGUALDAD DE GÉNERO, EQUIDAD E INCLUSIÓN



2.1. DERECHO A LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR

En la historia del Ecuador, siempre ha existido una marcada desigualdad de género, equidad e inclusión; así, los hallazgos realizados por historiadores, paleontólogos, arqueólogos y otros investigadores de las sociedades antiguas, han demostrado que ya en los tiempos de las culturas precolombinas existía la creencia de que el género masculino era el que tenía el mando absoluto; los hombres, incluso en su ancianidad eran considerados personas muy sabias y a las que se acudía en busca de un consejo; siendo las mujeres las encargadas de la organización de la vivienda, la alimentación, la vestimenta, el cuidado de los animales y las huertas de cada familia. Situación de vida similar a muchas otras culturas de la Colonia, como por ejemplo la cultura azteca. “La opresiva sociedad azteca fue especialmente represiva con las mujeres y con cualquier forma de vinculación que se alejara de los parámetros impuestos por su cultura. Las relaciones sociales y sexuales se basaban en la desigualdad. El hombre somete a la mujer, física y socialmente, porque la unidad natural se compone de la complementación de dos partes desiguales.”²³ (González, 2014)

Esta situación no sufrió ningún cambio conforme fue evolucionando la historia ecuatoriana, puesto que en la época de la colonia, la desigualdad se vio mayormente reforzada con la diferenciación de las clases: los españoles, los criollos (hijos de españoles nacidos en América), los mestizos, los indígenas y los esclavos. Este nivel jerárquico marcaba las muchas o nulas relaciones existentes entre clases, justificando incluso la dominación y la explotación de los niveles superiores con los inferiores, a quienes no se les reconocía ningún tipo de derecho, sólo la obligatoriedad de estar al servicio de la clase dominante.

²³ González, E. Esquema Atípico: Las Culturas Precolombinas. Academia.edu. 2014



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La inclusión dentro de la sociedad formada en la Colonia de aquellos que no tenían fortuna, que no provenían de una familia ilustre o no demostraban una habilidad superior en las artes, lo que era sumamente apreciado; era totalmente nula, simplemente eran discriminados; siendo además la sociedad de aquella época, sumamente moralista, de puertas para afuera, bastando un simple rumor, sin ser confirmado o con pruebas suficientes, para acabar con la reputación de una joven, de una familia.

Esto se evidenció cuando el Ecuador, en 1830, pasó a ser un estado independiente luego de su separación de la Gran Colombia. La primera Carta Magna emitida en el Congreso de Riobamba, plasma dentro de sus primeros artículos la desigualdad entre los habitantes del país al establecer que: “Para entrar en el goce de los derechos de ciudadanía, se requiere: 1. Ser casado, o mayor de veintidós años; 2. Tener una propiedad raíz, valor libre de 300 pesos, o ejercer alguna profesión, o industria útil, sin sujeción a otro, como sirviente doméstico, o jornalero; 3. Saber leer y escribir.”²⁴ (Artículo 12).

De tal manera que se discrimina a toda persona que no sea mayor de veintidós años o casada, que no posea propiedades constantes como bienes inmuebles con un valor considerable, que no ejerza profesión en calidad de empleado sino como dueño, discriminando a quienes se desempeñaban como sirvientes domésticos, jornaleros u otros similares, los mismos que por su condición humilde y de clase baja, no sabían leer ni escribir.

Claramente esta primera ley, es producto aún de la desigualdad, exclusión, racismo y desconocimiento de la igualdad entre las personas; todavía se sigue pensando en forma clasista, dejando en claro cuál es la clase que tiene derecho a

²⁴ Constitución de 1830. En: www.efemerides.ec/1/mayo/1830.htm



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ejercer el poder y la que tiene que ser subyugada por aquella para su uso y servicio, sin el más mínimo reconocimiento de sus derechos e igualdades.

Desde esta primera Carta Política, se puede dar cuenta que existía una profunda brecha social, la que da como resultado que un grupo claramente determinado: mujeres, indígenas, afroamericanos, pobres, hayan sufrido discriminación, vejaciones y sujetos considerados como totalmente ajenos a la conformación del Estado ecuatoriano.

La “igualdad” marca el inicio de todas las Constituciones en su parte textual, desde la emitida en 1830 que dice “Artículo 11.- Los derechos de los ecuatorianos son, igualdad ante la ley..”²⁵, sin embargo, esta igualdad es solo referencial más no una realidad palpable, el orden jerárquico solo sufrió un cambio, la cúspide ahora está ocupada por los criollos, los cuales concedores de los anhelos de libertad y reconocimiento de derechos de las clases inferiores, temerosos de perder el poder, se ingenian para reducir a los indígenas a través del concertaje, sometiendo al esclavismo a los afrodescendientes y negando a la mujer su capacidad a través de la incapacidad civil, impidiéndole igualdad de capacidad otorgada al hombre, generando desigualdades profundas en los ámbitos socioeconómicos, de género, étnicas.

En las siguientes Constituciones se mantiene en forma variable la consabida “igualdad”, pero se imponen los mismos requisitos que la primera sobre aquellos que son considerados ciudadanos; esto hasta llegar a las Constituciones de 1897 y 1906, en las cuales esta “igualdad” toma un giro en cuanto a la inclusión de la mujer en ciertos ámbitos manejados por el Estado, pero aún no es sujeto claro de derechos.

²⁵ Constitución de 1830. En: www.efemerides.ec/1/mayo/1830.htm



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Habría que esperar a la Constitución de 1929, en la cual la igualdad se hace palpable al reconocer a la mujer por primera vez como "ciudadano": "Artículo 9.- Se consideran, además, ecuatorianos: 4. La mujer extranjera casada con ecuatoriano y la mujer extranjera, viuda de ecuatoriano, cuando no manifestaren voluntad contraria."; "Art. 13: Es ciudadano todo ecuatoriano, hombre o mujer, mayor de veintiún años, que sepa leer y escribir.", y "Artículo 168.- El Estado tiene obligación de dispensar a la mujer atención preferente, tendiendo a su liberación económica. En consecuencia, velará, de modo especial, por su educación profesional técnica, capacitándola, entre otras posibilidades, para que pueda tomar parte activa en la Administración Pública"²⁶.

La discriminación como un acto prohibido y punible se lo establece en la Constitución de 1945 bajo el artículo 141 numeral 2, además se reconocen derechos tales como el de madre trabajadora. Ya en la Constitución de 1967 se emite el texto completo que prohíbe la discriminación: "Art. 25.- No se hará discriminación alguna basada en motivos tales como raza, sexo, filiación, idioma, religión, opinión política, posición económica o social."²⁷

Llegamos a la Constitución de 1998. En su artículo 3, numeral tercero, se especifica el reconocimiento y vigencia de los derechos humanos y libertades fundamentales de mujeres y hombres, reconociendo así su igualdad ante la Ley; además asume el Estado la obligación para prevenir, eliminar y sancionar aquellas formas de violencia y discriminación dirigidas contra mujeres, niños, adolescentes y personas de la tercera edad, todo esto dentro de los Derechos Civiles. Además, el Estado asume el compromiso de propiciar "la incorporación de las mujeres al

²⁶ www.asambleanacional.gob.ec/.../constituciones...ecuador/Constitucion-1929.pdf

²⁷ www.biblioteca.espe.edu.ec/upload/1945.pdf



UNIVERSIDAD DE CUENCA

trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.”²⁸

Sin embargo, la inclusión de los derechos sexuales y reproductivos en la Constitución ecuatoriana de 1998, constituye un hito en la protección de los derechos humanos. En su artículo 23, numeral 25, se reconoce el derecho a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual; a través de su artículo 36, el Estado se compromete a velar por el respeto a los derechos laborales y reproductivos de las mujeres; y, en el artículo 39, el Estado garantizará el derecho de las personas a decidir sobre el número de hijos que puedan procrear, adoptar, mantener y educar.

La Asamblea Constituyente de 1998, se convierte en una gran oportunidad para conseguir una nueva noción de ciudadanía que recoja las aspiraciones y los planteamientos de las diversidades. Las estrategias del movimiento de mujeres que habían venido trabajando por varios años en el tema de los derechos sexuales y reproductivos; y, las alianzas con otros movimientos, permitieron construir y plantear una propuesta que fue sometida a conocimiento y discusión de los y las asambleístas, y que gracias al voto de algunas de ellas, se consiguió que gran parte de estas propuestas sean incluidas en la Constitución del 1998.

Las propuestas incluidas gracias al trabajo en conjunto del movimiento de mujeres en alianza con otros movimientos sociales son:

- ✓ El derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia, a la igualdad ante la ley y la no-discriminación.
- ✓ La participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito

²⁸ Constitución Política del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1998



UNIVERSIDAD DE CUENCA

público, en la administración de justicia, los organismos de control y los partidos.

- ✓ El derecho de las mujeres a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual y reproductiva.
- ✓ El reconocimiento formal del trabajo doméstico como labor productiva.
- ✓ La igualdad y corresponsabilidad en la familia y el apoyo a las jefas de hogar.
- ✓ La educación no discriminatoria que promueva equidad de género.
- ✓ La obligatoriedad del Estado de aprobar políticas públicas e institucionalidad para impulsar la igualdad de las mujeres.²⁹

En esta Constitución sobresale también el reconocimiento de la igualdad de derechos de indígenas y afrodescendientes, lo que da lugar al inicio de un Estado igualitarista, proteccionista que allanará el camino para llegar a la Constitución del 2008.

Desde el preámbulo de esta nueva Carta Magna, se reconoce que el Ecuador es un Estado plurinacional, intercultural y diverso; promoviendo y protegiendo la diversidad, expandiendo el concepto del principio de igualdad sin discriminación, derechos de grupos vulnerables, de las comunidades, pueblos y nacionalidades. Encontramos diferenciados los géneros masculino y femenino, reconociendo que el género femenino en forma jurídica, es sujeto actual de derechos, garantías y por consiguiente también de obligaciones. El Estado se compromete a crear, difundir y promover políticas públicas tendientes a evitar todo tipo de discriminación y violencia sobre mujeres, niños, niñas, adolescentes y adultos mayores.

“La igualdad y no discriminación, a lo largo de todo su texto, la Constitución del 2008 tiene un lenguaje incluyente, el uso genérico del femenino y masculino en las

²⁹ Palacios Patricia. Los derechos de las mujeres en la Nueva Constitución. 2008.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

diversas denominaciones, funciones, cargos, así lo demuestra. La Constitución ecuatoriana del 2008 reconoce y garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación.”³⁰

Varias de sus disposiciones contribuyen al cumplimiento de la igualdad que está reconocida como un principio y como un derecho, conteniendo otras normas que coadyuvan al reconocimiento, garantía y aplicación de la igualdad material o real.

Esta enumeración representa un importante avance respecto a la anterior Constitución de 1998; pues, se incrementan ocho aspectos en los cuales, específicamente, se prohíbe la discriminación. La disposición constitucional amplía la enumeración de discriminaciones expresamente prohibidas y agrega que cualquier discriminación, puede darse como objeto o como resultado.

Se establece que la Ley sancionará toda forma de discriminación. Complementa ordenando al Estado la adopción de medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Otro avance en el texto constitucional es que la igualdad que se reconoce y garantiza no es sólo la formal; esto es, la que tiene toda persona ante la ley, sino también la igualdad real, material o de facto, por la cual la igualdad debe darse de manera efectiva en todos los aspectos de la vida pública y privada, comprometiendo al Estado a adoptar medidas de acción afirmativa para lograrla.

³⁰ Arias, T. Igualdad y no discriminación por razones de género en la Constitución y en la Justicia Electoral en el Ecuador". 2013. Ponencia. En: <http://www.tce.gob.ec/jml/images/stories/TCE/PonenciaDraArias.pdf>.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

El Ecuador se ha ratificado los acuerdos internacionales que hacen referencia a los Derechos Humanos de las Mujeres por lo que, al ser de carácter vinculante, adquiere compromisos explícitos para la promoción de la igualdad de género, es así que en la Constitución actual de la República del Ecuador, se incorpora y garantiza importantes avances para los derechos humanos de las mujeres, además de la obligatoriedad de transversalizar el enfoque de género en las instituciones públicas mediante el Art. 70, que dice:

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.³¹

A través de esta revisión de las Constituciones del Ecuador, desde el inicio de su etapa republicana, se ha constatado la discriminación de la que ha sido objeto la mujer. El género masculino ha abusado de su posición de poder y de su autopromoción como un ser superior al género femenino, habiendo quedado plasmado en la máxima normativa del país, adoptando posturas jurídicas dirigidas a controlar la actividad femenina en aquellos ámbitos considerados exclusivamente de hombres. Con el paso de los años, el cambio de los paradigmas de igualdad, el rol protagónico jugado por el movimiento de mujeres ecuatorianas, se ha dado paso al reconocimiento de la igualdad. Sin embargo, no basta que este reconocimiento sea formal, es necesario que los principios constitucionales en torno a la igualdad, la no discriminación y el mandato de acciones positivas, a través de la normativa secundaria, la construcción e

³¹ Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008



UNIVERSIDAD DE CUENCA

implementación de políticas públicas, la participación ciudadana y la vigilancia social.

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

Habiendo revisado con anterioridad el avance del reconocimiento de la igualdad en la normativa suprema del país, es necesario realizar la revisión de cómo se protege actualmente la igualdad de género y la inclusión de las diversidades en la Constitución vigente y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, de los cuales el Estado ecuatoriano es suscriptor, y que han reivindicado aquellos derechos obtenidos en cada país, hasta llegar a crearse una normativa universal de protección.

Se debe partir de la premisa constante en el Art. 84 de la Constitución de la República, que específicamente determina: “La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.”³²

El Estado ecuatoriano, reconoce desde su normativa superior, que las especificaciones de derechos y garantías inherentes al ser humano, no pudiendo ir contra aquellos mandatos.

³² Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

En la Convención Americana de los Derechos del Hombre, específicamente se encuentra consagrado el derecho a la igualdad, de manera que es sancionable toda discriminación por razones de sexo: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros" ... y ... "La ley debe ser la misma para todos sea que proteja, sea que castigue, siendo todos los ciudadanos iguales a sus ojos, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad y sin otra distinción que la de sus virtudes y talentos."³³

El Ecuador también ha suscrito otros instrumentos internacionales muy importantes en materia de igualdad, inclusión y discriminación:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW, 1979.
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, CIPD, 1994. Capítulo IV: Igualdad y Equidad entre los sexos y rehabilitación de la mujer.
- 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.
- 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

³³ Convención Americana de los Derechos del Hombre. En: www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html



UNIVERSIDAD DE CUENCA

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.
- Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo, 2005.
- Cuarto Foro de Alto Nivel sobre la Eficacia de la Ayuda (4° FAN), Busan, Corea del Sur, 2011.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, especifica que “en su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana. Según el artículo 1, por discriminación se entiende toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (artículo 3).”³⁴

El Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, en su Capítulo IV sobre la “Igualdad y Equidad entre los sexos y rehabilitación de la mujer”, claramente especifica que “la habilitación y la autonomía de la mujer y el mejoramiento de su condición política, social, económica y sanitaria constituyen en si un fin de la mayor importancia. Además, son indispensables para lograr el desarrollo sostenible. Es preciso que mujeres y hombres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva,

³⁴ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW, 1979



UNIVERSIDAD DE CUENCA

incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar. En todo el mundo, la mujer ve en peligro su vida, su salud y su bienestar porque esta sobrecargada de trabajo y carece de poder e influencia.”³⁵

Tomando en consideración que el país ha suscrito y ratificado estos documentos internacionales en materia de igualdad y discriminación, la actual Constitución determina la creación de Consejos Nacionalidades para la Igualdad: “Art. 156.- Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley. Para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno.”

La Ley de Creación de los Consejos Nacionales para la igualdad fue ya aprobada el mes de mayo del año 2014, oficiándose la creación de cinco consejos que regulen la igualdad de: Género, Intergeneracional, de pueblos y nacionales, de discapacidades, de movilidad humana.

Hay que considerar que la discriminación de género, es un problema latente que afecta a la población ecuatoriana, debido sobre todo a la falta de efectividad en las políticas públicas y en la legislación interna, que hasta ahora no han logrado una verdadera prevención, protección y restitución de derechos hacia aquellos grupos

³⁵ Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, Capítulo IV: Igualdad y Equidad entre los sexos y rehabilitación de la mujer, CIPD, 1994.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

de atención prioritaria, entre los que se encuentran las mujeres embarazadas y que sufren de violencia doméstica (Art. 35), los cuales no han logrado, a pesar de su lucha por el reconocimiento de sus derechos igualitarios, una protección integral.

Lamentablemente, la burocracia y la poca disponibilidad para lograr acuerdos en torno a la creación de estos Consejos, ha dado paso a que este proyecto permanezca largo tiempo sin un tratamiento adecuado en la Asamblea Nacional. En efecto, ha existido poca disposición de quienes están actualmente en el poder para construir una ley verdaderamente participativa. A pesar de que la Comisión de Derechos Colectivos, encargada del debate del proyecto, recibió en su seno a varios colectivos, incluyendo a organizaciones feministas y de mujeres, sus aportes no necesariamente fueron considerados. La característica de la actual Ley de los Consejos Nacionales de la Igualdad es la falta de participación social y ciudadana en su elaboración. Se puede decir que es una ley construida verticalmente.

La Ley de Creación de los Consejos Nacionales para la igualdad, está conformada por los siguientes artículos:

“Artículo 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto regular la integración, designación, funciones, fines y funcionamiento de los Consejos Nacionales de la Igualdad

Artículo 2.- Finalidades.- Los Consejos Nacionales para la Igualdad, tendrán las siguientes finalidades:

1. Promover la protección de los derechos de las personas, grupos, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades en el ámbito de sus atribuciones;



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2. Garantizar el cumplimiento del derecho de igualdad y no discriminación para fortalecer la unidad nacional en la diversidad y la construcción del Estado plurinacional e intercultural;
3. Diseñar e impulsar políticas públicas para que se transversalice el derecho a la igualdad y no discriminación a favor de personas, grupos, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidad, dentro del ámbito de sus competencias;
4. Fomentar la erradicación de actos, usos, prácticas, costumbres, estereotipos y funciones consideradas discriminatorias; y,
5. Fomentar una cultura de paz que desarrolle capacidades humanas orientadas hacia la garantía del derecho de igualdad y no discriminación.

Artículo 3.- Naturaleza.- Los Consejos Nacionales para la Igualdad son organismos públicos con personalidad jurídica, que forman parte de la Función Ejecutiva, con autonomía administrativa y financiera. Los Consejos Nacionales para la Igualdad no requerirán estructuras desconcentradas ni entidades adscritas”.

Los consejos estarán conformados por consejeros y consejeras, en un total de 10 en total, sus funciones serán desarrolladas en un tiempo de 4 años y podrán ser reelegidos por una sola vez, el Estado estará presente con un representante que tendrá voto dirimente.

La selección y designación de los consejeros y consejeras estará a cargo del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, el que llamará a concurso público de méritos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.3. INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO, EQUIDAD E INCLUSIÓN.

La institucionalización del enfoque de género en las organizaciones públicas responde a demandas establecidas tanto en la normativa internacional como en la nacional, y parte del reconocimiento de que las políticas institucionales existentes no son neutras al género, por lo que la reducción de la desigualdad, la búsqueda de equidad e inclusión de las mujeres y demás grupos excluidos, se torna urgente y con ello lograr contextos que garanticen la no discriminación y el reconocimiento de las mujeres como agentes de cambio y desarrollo.

Este proceso es de gran importancia debido a la necesidad de formalizar los acuerdos y procedimientos en la gestión de las organizaciones, lo que implica entonces que la institucionalización se encuentra estrechamente asociada a la transversalización del enfoque de género, en las organizaciones o instituciones.³⁶

Transversalizar el enfoque de género significa, incorporar este enfoque en todas las dimensiones de la vida social, política, cultural e institucional. Se trata de integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto, siendo de responsabilidad de los niveles más altos de decisión el poner en marcha esta estrategia.

Entonces entenderíamos que institucionalizar el enfoque de género implica el establecimiento de reglas y mecanismos para darle el carácter permanente a una política con enfoque de género, con la intención de convertirla en una práctica

³⁶ Plan Nacional de Igualdad de Perú 2012-2019. Pág. 11



UNIVERSIDAD DE CUENCA

regular de la organización.³⁷ Implica elaborar e implementar participativamente políticas, planes y programas de desarrollo con enfoque de género, en el marco de las competencias y los planes de desarrollo, para garantizar la igualdad real, igualdad de oportunidades y no discriminación en razón del género.

Esto significa que en los procesos de toma de decisiones para la gestión y administración de la organización, se ha incorporado un conjunto de normas y procedimientos que orientan desde un enfoque de género el proceder de quienes deciden y ejecutan las políticas, planes y programas, transformando la cultura institucional y las concepciones de sus agentes, haciéndolas eficaces y sostenibles.

Con la aprobación de la Constitución de la República en el año 2008, la igualdad y equidad de género ha resurgido como un derecho que ha reformado muchas políticas en instituciones públicas y privadas, dando lugar a su institucionalización.

A nivel nacional, por ejemplo, existe la LEY ORGÁNICA DE EDUCACION INTERCULTURAL EN EL ECUADOR, la misma que garantiza la equidad e inclusión a través de los siguientes artículos:

Art. 2.- Principios.- La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

Literal I. Igualdad de género.- La educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan

³⁷ MUÑOZ, Teresa. Institucionalización del enfoque de género en las políticas del Estado. Lima, septiembre del 2004. Págs. 16-18



UNIVERSIDAD DE CUENCA

medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo.

Literal v. Equidad e inclusión.- La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación.

Art. 3.- Fines de la educación.- Son fines de la educación:

Literal i. La Promoción de igualdades entre hombres, mujeres y personas diversas para el cambio de concepciones culturales discriminatorias de cualquier orden, sexistas en particular, y para la construcción de relaciones sociales en el marco del respeto a la dignidad de las personas, del reconocimiento y valoración de las diferencias.

Literal l. La inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos.

A nivel local, en la ciudad de Cuenca tenemos la Ordenanza emitida por el Ilustre Concejo Cantonal de Cuenca, que busca institucionalizar el enfoque de género en la I. Municipalidad de Cuenca. En su artículo 1 claramente especifica: "La presente Ordenanza rige la organización, conformación y funcionamiento de las instancias y mecanismos de planificación, legislación y fiscalización para asegurar la





UNIVERSIDAD DE CUENCA

incorporación del enfoque de equidad social y de género en la gestión de la Corporación Municipal y garantizar igualdad, equidad y no discriminación."

Mediante la institucionalización se pretende reconocer la justa relevancia e importancia de la lucha por lograr la igualdad de género en nuestro país, el cual durante generaciones ha mantenido un marcado y señalado "machismo", a través de leyes que han restringido la capacidad de decisión de las mujeres, las políticas económicas que no han tenido en cuenta las especificidades de las mujeres pobres y del sector rural, la ausencia de políticas públicas orientadas a asegurar el acceso de las mujeres –especialmente niñas, indígenas, afrodescendientes- a la educación regular, la falta de regulación de situaciones como la violencia doméstica, mecanismos que han denigrado y disminuido las capacidades de las mujeres a lo largo de la historia.

El Plan Nacional del Buen Vivir, tiene también como prioridad garantizar la igualdad de oportunidades para todas y todos en todos los ámbitos, sin que sea el ámbito educativo superior la excepción, es así que promueve también la Institucionalización del enfoque de género en las Instituciones de educación pública superior.

El Plan propone la implementación de becas, ayudas económicas, cuotas o créditos educativos, incluyendo criterios meritocráticos, a fin de garantizar que el aspecto socioeconómico, no sea un impedimento para el acceso a la educación superior.

También considera que se deben atacar todas las formas de discriminación producto de consideraciones de tipo religioso, cultural, étnico, político, género, opción sexual, etc., tanto en el acceso como en el proceso de formación.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Lo antes mencionado se refleja en el Objetivo 4 del período 2013-2017 en el que se considera que es preciso centrar los esfuerzos para garantizar a todos el derecho a la educación, bajo condiciones de calidad y equidad, teniendo como centro al ser humano y el territorio.

Las políticas relacionadas con el acceso igualitario a la educación superior en este Objetivo son:

Política 4.1: Alcanzar la universalización en el acceso a la educación inicial, básica y bachillerato, y democratizar el acceso a la educación superior.

Literal i. Generar mecanismos para deconstruir y evitar la reproducción de prácticas discriminatorias excluyentes (patriarcales, racistas, clasistas, sexistas y xenofóbicas) dentro y fuera del sistema educativo.

Política 4.2: Promover la culminación de los estudios en todos los niveles educativos.

Literal a. Generar incentivos para la asistencia, la permanencia, la reinserción y la culminación de los estudios en el Sistema Nacional de Educación, con énfasis en los segmentos sociales de atención prioritaria.

Literal h. Impulsar los programas de becas, ayudas económicas y otros tipos de incentivos dentro de los establecimientos educativos (públicos y particulares), como mecanismo para promover el acceso, la permanencia y la reinserción de la población prioritaria y/o en condición de vulnerabilidad.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Política 4.4: Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimiento y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de igualdad, equidad social y territorialidad.

Literal d. Generar mecanismos para la erradicación de todo tipo de violencia en los centros educativos y asegurar que los modelos, los contenidos y los escenarios educativos generen una cultura de paz acorde al régimen del Buen Vivir.

En el caso de la Universidad de Cuenca cabe preguntarse si realmente es una Institución que ha transversalizado el enfoque de género en su interior. La Universidad de Cuenca ha realizado dos Maestrías en Género, ha fomentado la creación del PESGED, ha elaborado y aprobado el documento “POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA de la Universidad de Cuenca” aprobado por el H. Consejo Universitario en sesiones de fecha 19 de marzo y 02 de abril de 2013, el mismo que consta de cuatro políticas que son Política I de Docencia con tres líneas de acción, Política II de Ciencia Tecnología e innovación con cuatro líneas de acción, Política III de Vinculación con la colectividad, con cuatro líneas de acción y, Política IV de Gestión con seis líneas de acción; y, actualmente se encuentra en el proceso de creación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, documento que servirá para viabilizar la aplicación de las Políticas de Acción Afirmativa.

Pero, para que estas acciones constituyan procesos sostenidos de institucionalización, es necesario dejar atrás la tendencia al tratamiento marginal del tema y la predisposición a la “focalización” de áreas, lo que evidencia más bien debilidad en el proceso.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

En efecto, no basta con tener objetivos de género, se requieren mecanismos claros para que estos procesos se incorporen y pasen a formar parte de la estructura de la organización. No basta con incluir formalmente estos conceptos en los proyectos, sino que estos sean integrados realmente a todos los procesos de las instituciones, convirtiéndose así en parte de la cultura organizacional a través de políticas y procedimientos específicos.

Para tener certeza de que la voluntad política de incorporar el enfoque de género en las instituciones es efectiva se requiere de indicadores del grado de institucionalización de este enfoque en las diferentes áreas de la organización, los mismos que tienen que ser monitoreados permanentemente por un equipo técnico-político, es decir, por un equipo que cuente con personas especializadas pero también con la participación de delegados/as de diferentes instancias que sin ser expertos/as representan a un colectivo, por ejemplo, representantes de estudiantes, del Personal Docente y Administrativo, de gremios, etc.

A continuación detallo algunos indicadores para cada una de las áreas institucionales que según Teresa Muñoz se deben tener en cuenta para la incorporación del enfoque de género en las organizaciones:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

AREAS DE INTERVENCIÓN	INDICADORES
Planificación estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos de género en la visión, misión, objetivos, estrategias y políticas. Fortalezas y debilidades respecto al trabajo de género.
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Valores, principios, símbolos culturales y sociales de la organización que promueven la equidad de género. Pautas de relación, actitudes y prácticas para la igualdad de género.
Estructura Organizativa	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdos y/o mecanismos para integrar la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo. Responsabilidades y compromisos por departamento o áreas de trabajo. Programas, áreas, oficinas, comités, concejos o comisiones estables
Marco normativo	<ul style="list-style-type: none"> Normas y disposiciones para propiciar la inclusión del enfoque de género en las acciones y proyectos y dirigir el proceso de toma de decisiones.
Presupuesto y recursos	<ul style="list-style-type: none"> Recursos financieros, materiales, técnicos, educativos y humanos desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
Planificación y Gestión	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos específicos para una gestión con perspectiva de género. Sistema de planificación, monitoreo, evaluación y sistematización de las acciones y proyectos desde la perspectiva de género. Dispositivos o acuerdos para la implementación de proyectos sociales con perspectiva de género.
Sistemas de información y difusión	<ul style="list-style-type: none"> Registro de las situaciones de inequidades de género. Medidas para difundir los logros de la población destinataria de los programas y proyectos.
Desempeño del Personal	<ul style="list-style-type: none"> Contratos. Responsabilidades y evaluación del desempeño. Formación del personal con enfoque de género. Sistema de incentivos para mejor desempeño en enfoque de género. Acceso de hombres y mujeres a oportunidades de formación, capacitación y desarrollo profesional en base a criterios no sexistas.
Población destinataria	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos para la participación en las consultas, diagnósticos, solución de problemas y toma de decisiones. Condición y Posición. Objetivos de empoderamiento. Incentivos específicos a las organizaciones de mujeres y a la población. Instancias de coordinación interinstitucional e intersectorial. Mesas, redes. Contratos y convenios con terceros (empresas, organizaciones, instituciones).

Fuente: MUÑOZ, Teresa. Institucionalización del enfoque de género en las políticas del Estado. Lima, septiembre del 2004. Pág. 22





UNIVERSIDAD DE CUENCA

2.4. ANTECEDENTES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.

Dentro de la Universidad de Cuenca, institución de educación superior pública en el austro ecuatoriano, la igualdad de género ha sido una lucha constante para poder reivindicar los derechos de las mujeres y sobre todo, de equiparar sus esfuerzos en pro de la educación de calidad de sus egresados, se torna entonces indispensable hacer un recorrido histórico de esta lucha.

La Universidad de Cuenca se crea mediante decreto legislativo el 15 de octubre de 1867, durante la presidencia de Jerónimo Carrión, siendo su primer rector el doctor Benigno Malo Valdivieso, seguido de Luis Cordero, Mariano Cueva y Honorato Vásquez durante la primera década del siglo XX. Se inicia con las Escuelas de Medicina y Derecho, carreras típicamente masculinas.

Durante esta etapa la Iglesia Católica tiene un papel preponderante y de poder dentro del Estado, siendo de importancia también en la Universidad. Estas instituciones por tradición son patriarcales, esto se puede reflejar en el protagonismo masculino de esta época. Las mujeres en ese entonces tienen que cumplir con el rol socialmente establecido para ellas, el de ser buenas madres y amas de casa.

En 1985 con la Revolución Liberal, se instaura el Laicismo en el Estado, así también en la educación, causando conmoción y siendo satanizado hasta finales del siglo XX pues para los conservadores era necesaria una educación religiosa orientada a los valores Católicos de las personas.³⁸

³⁸ CÁRDENAS, María Cristina, Carrasco Manuel y otros. Historia de la Universidad de Cuenca. 1817-1997. Instituto de Investigaciones. Talleres gráficos de la Universidad de Cuenca. 2011. Pág. 38





UNIVERSIDAD DE CUENCA

Con la Revolución Liberal se dan cambios lentos en la estructura de la Universidad. Se crea la Escuela de Obstetricia, para formar a mujeres como parteras, siendo su directora Manuela Mogrovejo, pero por falta de alumnas, ésta fue cerrada.³⁹

A inicios del siglo XX, sigue existiendo un protagonismo masculino, las mujeres continúan en el ámbito privado, sin embargo, en 1919 Matilde Hidalgo de Prócel transgrede la tranquilidad de la sociedad cuencana y ecuatoriana al ingresar a la Facultad de Medicina de la Universidad de Cuenca, cuya matrícula es la primera que se registra a favor de una mujer. Este acontecimiento es fuertemente criticado pues transgrede el orden social establecido. La mujer es para el espacio privado, allí se desenvuelve bien, por lo tanto, el estudio no va de la mano con el ámbito doméstico a ellas asignado.

Por la década de los años 20, “se crea la escuela de Bellas Artes a la que acuden ya alumnos/as de ambos sexos, siendo nombrada Mercedes Crespo de Ugalde como inspectora de la sección de señoritas”.⁴⁰ Así también, debido a la preocupación por la formación de las mujeres, se crea la Escuela de enfermería, la misma que no tuvo el éxito deseado. Sin embargo esta se reapertura años más tarde con la finalidad de “apoyar al médico quien es el conocedor auténtico de la Ciencia de la Salud”.⁴¹ Son las autoridades, todos ellos hombres, quienes deciden que carreras son para hombres y que carreras son para mujeres, es así como se da la “feminización” de las carreras.

³⁹ CASTRO, Cecilia. Posicionamiento de las Mujeres en el ámbito de las carreras profesionales en la Universidad de Cuenca. Período 1970-2000. Universidad de Cuenca. 2003. Pág. 29

⁴⁰ IDEM. Pág. 32

⁴¹ IDEM. Pág. 32



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Entre los años 40 y 60 se ve la necesidad de aprovechar las capacidades de los hombres y se da la creación de la Escuela Superior de Minas, la Facultad de Ciencias Matemáticas y Físicas, la Escuela de Ingeniería Civil, la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, la Escuela de Química Industrial, la Escuela de Arquitectura y Urbanismo y la Escuela de Ciencias Económicas con participación mayoritariamente masculina y con una presencia minoritaria de mujeres.

En el año de 1968 se reabertura la Escuela de Enfermería y de Trabajo Social con la finalidad de favorecer la incorporación de la mujer a los estudios Universitarios, recordemos que es necesario que las mujeres aprendan oficios que estén relacionados a su rol social.

En 1970, el Gobierno dictatorial de José María Velasco Ibarra ordena el cierre de las universidades, debido al revuelo social en el que participan sectores estudiantiles. Con la reapertura de las universidades en 1971, la Universidad crea las Escuelas de Administración de Empresas, Ingeniería Eléctrica, Sociología, Tecnología Médica, Ingeniería Agronómica y Medicina Veterinaria, durante la década de los años 70.

Dentro de esta década es importante destacar que se produce un hecho icónico que causa conmoción local y nacional y que marca un hito para los análisis de género en la Universidad de Cuenca. El 7 de enero de 1977, la Junta de la Facultad de Medicina eligió por primera vez a una Subdecana, la Lcda. Gladys Eskola, profesora de la Escuela de enfermería, mujer, enfermera y política de izquierda. Este hecho trajo consigo una crisis institucional, ideológica y presupuesto política. 52 profesores médicos renuncian a sus cargos como medida de presión para forzar la renuncia de la Subdecana legalmente electa. Sin embargo pese a todas las presiones recibidas y con el apoyo de varios grupos



UNIVERSIDAD DE CUENCA

sociales, movimientos estudiantiles y grupos de mujeres, termina su período en enero de 1979.

En la década de los 80 se crean las Escuelas de Contabilidad Superior, Educación Física y Artes Visuales. Así también, se impulsa la institucionalización de la investigación científica con el Instituto de Investigaciones Sociales. Se crean también los Institutos de Investigaciones de Ciencias Técnicas y de Ciencias de la Salud.

En la década de los 90, específicamente en 1996, estos organismos se integran en el Instituto de Investigaciones Científicas, hoy Dirección de Investigaciones de la Universidad de Cuenca (DIUC).

Estas últimas décadas, con una presencia estudiantil de mujeres más elevada, abre los espacios para ir incorporando el enfoque de género, con la finalidad de conseguir esa tan anhelada igualdad entre hombres y mujeres.

Es así que la institución realiza un primer avance en lograr la educación de sus futuros egresados en igualdad y equidad de género a través de la realización la primera Maestría en Género, Desarrollo Y Políticas Públicas, en el año de 1999, con el aval de la FLACSO, Sede Ecuador, en el marco del convenio de cooperación académica que las dos instituciones mantiene desde 1996.

Cecilia Castro, mujer comprometida con los movimientos sociales y docente de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad, quien asistió a la maestría en mención, se convirtió en una de las pioneras en la idea de una formación de carácter universitario en género.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Luego vendría la creación del Programa de Estudios Semipresenciales en Género y Desarrollo - PESGED - en el año 2003, en el rectorado del Dr. Jaime Astudillo quien brindó su total apoyo para su creación. Inicialmente el Programa ofertó una Tecnología, para posteriormente ser ofertada como Licenciatura. En el año 2009 el H. Concejo Universitario institucionaliza el Programa de Estudios de Género, a nivel de Licenciatura, garantizando así su permanencia en la Universidad, de tal manera que la educación para la igualdad y equidad forme parte de la educación profesional de las y los futuros egresados, convirtiéndose así la Universidad de Cuenca, en ser la pionera a nivel Nacional como de Latinoamérica, en tener esta experiencia sin precedentes.

Su creación responde al afán continuo de la institución superior de generar políticas y mecanismos para lograr un desarrollo inclusivo de sus estudiantes, para que desde sus diferentes espacios de actuación profesional, una vez egresados, puedan aportar a la lucha contra la discriminación, la desigualdad y se genere condiciones de equidad de género en todos los ámbitos: político, económico, social y cultural.

Inicialmente el programa estaba adscrito al Centro de Estudios de Postgrado, posteriormente dependía directamente del rectorado; y, a partir de Octubre de 2012 es una carrera que oferta la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales. Actualmente se oferta la materia de género como asignatura optativa para todas las Facultades de la Universidad.

En el siglo XXI, se crea la Facultad de Ciencias Hospitalidad y la Facultad de Psicología. La universidad de Cuenca con el transcurrir de los años ha sufrido necesarias transformaciones para constituirse hoy en 12 Facultades (Ciencias Jurídicas, Ciencias Médicas, Arquitectura y Urbanismo, Ingeniería, Ciencias Químicas, Ciencias Agropecuarias, Odontología, Ciencias Económicas, Filosofía y



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ciencias de la Educación, Artes, Ciencias de la Hospitalidad y Psicología. Además de los institutos de Idiomas y Educación Física) y ofertar 49 carreras en todas las áreas del conocimiento.

En la Universidad se han dado algunos avances en cuanto al ingreso de mujeres en cargos directivos, prueba de ello tenemos:

- ✓ La elección en el año de 1977 de la primera Subdecana en la Facultad de Ciencias Médicas, la Lcda. Gladys Eskola. Hecho que sin duda trajo conmoción en la cultura androcéntrica.
- ✓ La elección de la primera Decana de facultad en más de 130 años. La Ing. Silvana Larriva en el año 2001 asume el reto de ser la primera Decana de la Universidad de Cuenca, en la Facultad de ciencias Químicas.
- ✓ A diciembre de 2010, cuatro distinguidas Decanas dirigían las Facultades de Filosofía, Ciencias de la Hospitalidad, Ciencias Químicas y Psicológicas, dos Subdecanas en las Facultades de Ciencias Químicas y Jurisprudencia, el 60% de los representantes estudiantiles eran mujeres, al igual que la Presidenta de la Asociación de Empleados y Trabajadores y sus dos representantes electas.⁴²
- ✓ En el año 2011, la Ingeniera Silvana Larriva, fue elegida como la Primera Vicerrectora de la Universidad de Cuenca.
- ✓ Actualmente se cuenta con la presencia de: de la Mgt. Silvana Patricia Donoso Moscoso como Decana de la Facultad de Ciencias Químicas, de la Mgt. Ruth Cecilia Álvarez Palomeque como Subdecana de la misma Facultad, de la Mgt. Jimena Peñaherrera Wilches como Subdecana de la Facultad de Artes, con la Econ. Lucia Elisabeth Domínguez Vásquez como Subdecana de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, de la

⁴² ASTUDILLO, Jaime. Una década, un proyecto, una razón de vivir .Universidad de Cuenca. 2012. Pág.71



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Dra. Lucila Bermúdez Coronel como Subdecana de la Facultad de Jurisprudencia, de la Dra. María de Lourdes Huiracocha Tutiven como Subdecana de la Facultad de Ciencias Médicas y de la Dra. María Fernanda Cordero Farfán como Subdecana(e) de la Facultad de Filosofía

Pese a los grandes logros obtenidos en cuanto a la inclusión de las mujeres en esta institución universitaria, la lucha por conseguir la igualdad de entre hombres y mujeres en su interior debe ser permanente.

2.5. POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.

2.5.1 Antecedentes de la creación de las Políticas de Acción Afirmativa.

La Universidad de Cuenca acorde a los mandatos de la Constitución de la República y del Plan Nacional del Buen Vivir se encuentra impulsando la inclusión de la perspectiva de género en su gestión. Es así que a inicios del año 2013 inició en un proceso tendiente a construir políticas de acción afirmativa en función de lograr disminuir las brechas de inequidad en su interior.

Al vivir en una sociedad, cuyo modelo de desarrollo es excluyente, la desigualdad, el poder jerárquico, la subordinación, la falta de igualdad de oportunidades, el acceso y control de recursos viene dado por la posición de clase, etnia, género, edad, etc., de ahí que tengamos un sistema de educación elitista, que cada día crea brechas sociales económicas, políticas en la sociedad.

La equidad de género en la sociedad debe ser concebida como un valor y una práctica fundamentales para lograr que se garanticen los derechos civiles, políticos, sociales y económicos tanto de mujeres como de hombres. Por lo tanto



UNIVERSIDAD DE CUENCA

disminuir las brechas de género al interior de la Universidad de Cuenca debe ser un objetivo clave en la búsqueda de la equidad.

Las acciones afirmativas tienen como función favorecer a diversos grupos que presentan desventajas y/o privaciones permanentes, mediante mecanismos de eliminación y/o corrección de las discriminaciones y desigualdades. Es así que las políticas de acción afirmativa de la Universidad de Cuenca deben traducirse en acciones concretas que posibiliten reformular la malla curricular, el trato, las relaciones de género y poder; reconocer la existencia de grupos diversos; y, crear condiciones específicas para tomar en cuenta las especificidades de dichos grupos.

El Proyecto de Construcción de Políticas de Acción Afirmativa, en la comunidad universitaria, es un proyecto emblemático, planteado con el compromiso de diferentes instancias como: Aula de Derechos Humanos, Defensoría Estudiantil, Unidad de Bienestar Universitario, Gremios de Profesores (APUC), Empleados y Trabajadores (SIGETUC), Jubilados, FEUE, AFU y LDU, Programa de Género y Desarrollo, Dispensario Médico, Departamento Odontológico, Ventanilla del IESS, Consultorio Jurídico, Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de Cuenca (CEDIUC), Centro de Educación Inicial Angelitos, Instituto de Criminología y Medicina Legal, Laboratorios de Atención al Público y Clínica de la Facultad de Odontología.

La propuesta se construye tomando en cuenta: el ingreso de estudiantes, personal docente, administrativo y de trabajadores a la Universidad de Cuenca; la permanencia de los estudiantes en la Universidad; la promoción del personal docente, administrativo y de trabajadores; las elecciones, mismas que se establecerán de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y el Estatuto de la Universidad de Cuenca ; los convenios de cooperación nacional e internacional que la Universidad de Cuenca suscribirá; los valores



UNIVERSIDAD DE CUENCA

morales y éticos que se promueven e inculcan a través de la Unidad de Bienestar Universitario a la comunidad universitaria; la cultura organizacional, el espacio físico, los servicios, la protección de derechos, las personas con discapacidad.

1. Del ingreso: Las políticas plantean que el ingreso de estudiantes, personal docente, administrativo y de trabajadores debe regirse por los procesos legales establecidos, sin discriminación de género, etnia, condición y posición social, orientación sexual, discapacidades y otras que impliquen violación de los Derechos Humanos, garantizando la igualdad de oportunidades y ofreciendo los apoyos necesarios previa evaluación integral que oriente a la búsqueda de una intervención y atención de calidad en la Universidad de Cuenca.
2. De la nivelación: Se busca que los estudiantes que ingresen a la Universidad de Cuenca a través del proceso de selección realizado por el SNNA, puedan nivelar y reforzar sus conocimientos, sin discriminación alguna, bajo el principio de igualdad de oportunidades.
3. De la permanencia: La Universidad de Cuenca a través del Departamento de Bienestar Universitario concederá a los estudiantes de pregrado, por su situación socioeconómica, becas no reembolsables, ayudas económicas y el apoyo en la atención integral a los estudiantes con discapacidad, garantizándoles la permanencia desde el inicio de sus estudios hasta su graduación, bajo el principio de igualdad de oportunidades y sin discriminación alguna.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

4. Así mismo, incentivaré mediante la entrega de ayudas económicas y facilidades de horarios, al personal docente y administrativo para que continúen sus estudios de mejoramiento académico.
5. De la promoción: Se garantiza al personal docente, administrativo y de trabajadores, el ascenso, de acuerdo a los Reglamentos correspondientes, observando la carrera administrativa, bajo el principio de igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna.
6. De las elecciones: Los procesos electorales se establecerán de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y el Estatuto de la Universidad de Cuenca y su procedimiento se realizará sin discriminación alguna garantizando la igualdad de oportunidades y participación
7. De los convenios: La Universidad de Cuenca suscribirá convenios de cooperación nacional e internacional tendientes a potenciar y favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de los grupos desfavorecidos (étnicos, sociales, discapacidades, género, etc.), en procura del desarrollo personal, institucional y regional.
8. De los valores: La Universidad de Cuenca a través de la Unidad de Bienestar Universitario promueve e inculca en la comunidad universitaria sólidos valores morales y éticos que contribuyen a la transformación de la sociedad, promoviendo la libertad, la equidad, la lealtad y la solidaridad, de conformidad con la Misión Institucional.
9. De la cultura organizacional: Se garantiza un trato igualitario a todos los integrantes de la comunidad universitaria, sin discriminación, en un



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ambiente organizacional armónico, en el marco del respeto de las diferencias.

10. Del espacio físico: Se plantea la importancia de diseñar y adecuar todos los espacios y ambientes universitarios a fin de permitir que las personas con discapacidad participen con facilidad en la vida educativa y social de la Institución.
11. Del acceso a los servicios: La Universidad de Cuenca garantiza el acceso a todos los servicios que brinda de manera equitativa, sin discriminación y de forma igualitaria, por los integrantes de la comunidad universitaria y la región.
12. De la protección de los derechos: Si uno de los miembros de la comunidad universitaria considera que sus derechos no han sido respetados o han sido violentados, se ofrecerá todas las garantías para la denuncia, la restauración y la protección de sus derechos.

Para el proceso se estableció cuatro mesas de trabajo;

1. Etnicidad y movilidad.
2. Discapacidad.
3. Género.
4. Generacional.

Los trabajos realizados en cada mesa fueron socializados en plenarios, en donde todas y cada una de las mesas daban cuenta de los avances realizados en la construcción de políticas de acción afirmativa. Las estudiantes de la Carrera de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Género que realizaban las prácticas pre-profesionales, realizaron el acompañamiento en cada una de las mesas.

La planificación estratégica del proyecto se construyó sobre 4 ejes misionales:

1. Docencia
2. Ciencia, Tecnología e innovación
3. Vinculación con la Colectividad
4. Gestión Universitaria

Una vez establecidas las mesas de trabajo y los ejes misionales se realizaron varias reuniones independientes para trabajar los requerimientos en etnicidad y movilidad; discapacidad, género, generacional de acuerdo a cada eje y bajo la coordinación de la Unidad de Bienestar Universitario.

Luego de varios talleres de trabajo se establece el documento “POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA”, el mismo que fue aprobado por el H. Consejo Universitario en las sesiones de fecha 19 de marzo y 02 de abril de 2013 considerándose como un hito histórico dentro de la Universidad. La entrega oficial a la Comunidad Universitaria se realiza el 5 de junio de 2013 en el Aula Magna de la Universidad. Posteriormente se entrega un ejemplar físico a Decanos/as, Subdecanos/as y secretarios/as abogados/as de la Universidad.

Las siguientes acciones del grupo de trabajo son la creación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades, proceso en el que se encuentra actualmente el grupo de trabajo; y, la creación del Consejo de Equidad, instancias encargadas de poner en práctica las políticas de acción afirmativa.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

El proceso para la elaboración de las “Políticas de acción Afirmativa de la Universidad de Cuenca” inició sin contar con un diagnóstico previo, y partió de las percepciones que se expusieron en cada una de las mesas de trabajo, siendo un proyecto de intervención más que de investigación, tendiente a construir colectivamente una propuesta política que permita la inclusión en pos de disminuir las inequidades sociales, culturales, políticas, económicas de la comunidad universitaria.

2.5.2 Análisis de las políticas de acción afirmativa

La Universidad de Cuenca con la finalidad de dar cumplimiento a la demanda constitucional, social y política de transversalizar el enfoque de género en su interior, la equidad de género, entendida como el acceso y ejercicio de derechos de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades, ha tenido avances formales, como la formulación de las “POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA”, las mismas que fueron aprobadas por el H. Consejo Universitario y socializadas a la comunidad universitaria.

No obstante en muchos casos la realidad discrepa de lo que institucionalmente se encuentra establecido. A pesar de los avances y compromisos adquiridos por las autoridades, el impulso a las acciones afirmativas encaminadas a reducir las brechas de desigualdad de género, ha sido incipientemente abordado y desarrollado; es así que la discriminación que viven las mujeres, la violencia de género, la discriminación por etnia, por diversidad sexual, las desigualdades que experimentan las personas con discapacidad y la brecha generacional, siguen siendo elementos importantes de exclusión social que impiden la plena participación e inclusión de los colectivos tradicionalmente discriminados en el desarrollo integral y evolución de la sociedad.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

La creación de las políticas de acción afirmativa de la Universidad de Cuenca implica un avance formal en pro de la inclusión de los diversos grupos discriminados por razón de etnia, edad, sexo, identidad de género, identidad sexual, discapacidad, lugar de nacimiento, etc., sin embargo, a partir de un análisis crítico de las mismas es posible afirmar que no son políticas de género. Estas políticas están encaminadas a disminuir la discriminación que sufren estos grupos por medio de acciones que permitan garantizar su inclusión, haciendo énfasis en el enfoque de derechos.

Las políticas de igualdad de género, por su parte, buscan eliminar las desigualdades que impiden la participación de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural y garantizar su participación en el ámbito público, con las mismas oportunidades que los hombres (en los ámbitos de la educación, la salud, los ingresos, el respeto a sus derechos reproductivos, etc.), teniendo presente el principio de igualdad entre hombres y mujeres sin discriminación.

Las políticas de igualdad de género incorporan el enfoque de género, el cual propone desarrollar esfuerzos por transformar a fondo los modelos predominantes, corregir los desequilibrios existentes, reducir las brechas que todavía impiden a las mujeres el pleno acceso, disfrute y ejercicio de sus derechos en igualdad de oportunidades que los hombres, tomando en cuenta las diferencias entre los géneros y las causas y consecuencias de las desigualdades, legitimadas por las estructuras institucionales y culturales.

Es así que, luego de revisadas las cuatro políticas de acción afirmativa y de sus respectivas líneas de acción, creadas de acuerdo a los ejes misionales de: docencia, ciencia, tecnología e innovación, vinculación con la colectividad; y, gestión universitaria se puede observar que:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La Política II de Ciencia, Tecnología e Innovación, en su línea de acción No. 3 busca “Incorporar como eje transversal el enfoque de derechos y la perspectiva de género en el diseño e implementación de proyectos y en la conformación de equipos de investigación...” y la Política IV de Gestión, en su línea de acción No. 2 que dice “inclusión del enfoque de derechos y la perspectiva de género en la formación, capacitación y evaluación de la Comunidad Universitaria en temas que promuevan la inclusión de las diversidades son las dos únicas políticas que habla explícitamente de incorporar la perspectiva de género en su gestión.

Tanto las políticas de Docencia, Ciencia tecnología e innovación, Vinculación con la Colectividad y de Gestión, incluyen en sus textos garantizar la capacitación docente, la inclusión de las personas, la participación de las diversidades, potencializar el desarrollo, participación y bienestar de la Comunidad Universitaria, **“sin restricción de edad, discapacidad, etnia (pueblos y nacionalidades), género y diversidad sexual.”**

Es importante mencionar que en la línea de acción No. 1 de la Política IV de Gestión, se Plantea la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y no discriminación en la Universidad de Cuenca y el manual de procedimientos, para viabilizar estas políticas.

La línea de acción No. 3 de esta misma política se refiere a la adecuación en la normativa interna en relación a la paridad, alternabilidad y secuencialidad, en las representaciones de gobierno universitario y organizaciones gremiales.

La línea de acción No. 5, también de esta política, plantea que los permisos de las/los estudiantes, relacionados con maternidad y paternidad, calamidad doméstica o enfermedad debidamente justificada, deberá resolverse a través del órgano competente en estricto apego a la Constitución.





UNIVERSIDAD DE CUENCA

Esta son las políticas y líneas de acción que a mi criterio buscan incorporar el enfoque de género en su gestión, basándose en un enfoque de derechos y sin discriminación.

Las políticas de acción afirmativa de la Universidad de Cuenca a mi parecer, son políticas de inclusión de las diversidades, sin lugar a dudas son un gran paso que la Institución a realizado en pro de la igualdad de las personas, sin embargo, estas políticas no son políticas de género que permitan la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres para disminuir las brechas de género.

En el proceso de construcción de las políticas de acción afirmativa de la Universidad, también fue posible evidenciar el rechazo por parte de algunas Secretarías Abogadas de la Universidad a la incorporación del enfoque de género en el documento. Esa es una de las razones por las que a lo largo del texto se hace énfasis en incorporar un enfoque de derechos y no un enfoque de género, por tanto, considero que falta mucho por hacer en pro de la equidad e igualdad de género y de la transversalización de este enfoque en las diversas instancias y estructuras de la Universidad de Cuenca.

Finalmente, a pesar que las Políticas de Acción afirmativa de la Universidad de Cuenca, fueron aprobadas y entregadas formalmente a la Comunidad Universitaria en junio de 2013, aún existen situaciones que no permiten conseguir la tan anhelada igualdad, por ejemplo:

- ✓ El proceso de creación de la Agenda de Igualdad de la Universidad que consta en las políticas de acción afirmativa como primera línea de acción de la política IV de gestión, ha sido lento debido a que en su inicio se presentó exceso de burocracia en los trámites de asignación de presupuesto.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ Hasta el momento no se ha creado el Consejo para la Equidad de las Diversidades de la Universidad de Cuenca, como instancia para transversalizar y garantizar la aplicación de las políticas.
- ✓ Hasta el momento no se ha reformado el Reglamento que regula en forma aparentemente igualitaria el tema de la inasistencia, pero que no trata diferenciadamente la situación de maternidad.
- ✓ La Carrera de Género todavía no tiene una planta de profesoras a tiempo completo.
- ✓ Los procesos para la aprobación de las maestrías en género han tomado mucho tiempo por parte de los organismos universitarios correspondientes.

La universidad de Cuenca ha emprendido un duro camino que implica la transversalización del enfoque de género en su gestión, ha dado grandes pasos en pro de la equidad, prueba de ello son las políticas en mención, sin embargo, debe existir un compromiso real de las autoridades, que permitan agilizar las gestiones y que no pongan trabas a acciones que llevaría a caminar en una forma más ágil para la transformación de la Institución.

2.5.2.1 ¿Cuál es la realidad actual..?

Pese a los logros en cuanto a la inclusión de las mujeres en la Universidad de Cuenca, y a la implementación de las Políticas de Acción Afirmativa en junio de 2013, sigue existiendo un acceso y participación mayormente masculina, frente al acceso y participación femenina, como se observa a continuación:





UNIVERSIDAD DE CUENCA

➤ **En cuanto a cargos de Decanatos y Subdecanatos**

Hasta fines de mayo de 2014 la nómina de Decanos y Decanas es la siguiente:

	DECANOS	No.	DECANAS
1	Ing. Byron Patricio Guerrero Villavicencio Decano de la Facultad de Ingeniería	1	Mgt. Silvana Patricia Donoso Moscoso Decana de la Facultad de Ciencias Químicas
2	Dr. Carlos Fabián Rojas Reyes Decano de la Facultad de Artes		
3	Dr. Carlos Manuel Castro Riera Decano de la Facultad de Jurisprudencia		
4	Mst. Fernando Herminio Ortiz Vizuete Decano(e) de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
5	Arq. Fernando Pauta Calle Decano de la Facultad de Arquitectura		
6	Dr. Gonzalo Iván Montesinos Calderón Decano de la Facultad de Odontología		
7	Dr. Luis Pablo Cordero Gulá Decano de la Facultad de Ciencias Médicas		
8	Dr. Manuel Elías Soria Parra Decano de la Facultad Ciencias Agropecuarias		
9	Mgt. Marco Antonio Muñoz Pauta Decano de la Facultad de Psicología		
10	Ing. Santiago Domingo Carpio Álvarez Decano de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad		
11	Eco. Víctor Gerardo Aguilar Feijo Decano de la Facultad de Ciencias Económicas		





UNIVERSIDAD DE CUENCA

Como se desprende de la nómina de anterior se puede observar que de las 12 Facultades de la Universidad 11 de ellas cuenta con un Decano hombre como autoridad máxima de Facultad, mientras que sólo una cuenta con el liderazgo Femenino, demostrándose así, que el cargo de Decanos sigue estando en manos de los hombres.

Hasta fines de mayo de 2014 la nómina de Subdecanos y Subdecanas es la siguiente:

No.	SUBDECANOS	No.	SUBDECANAS
1	Dr. Fernando Gerardo Bermúdez Subdecano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias	7	Mgt. Jimena Peñaherrera Wilches Subdecana de la Facultad de Artes
2	Arq. Leonardo Ramos Monori Subdecano de la Facultad de Arquitectura	8	Econ. Lucia Elisabeth Domínguez Vásquez Subdecana de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
3	Mgt. Miguel Angel Galarza Cordero Subdecano de la Facultad de Ciencias de la Hospitalidad	9	Lucila Bermúdez Coronel Subdecana de la Facultad de Jurisprudencia
4	Dr. Pablo Esteban Tamariz Ordoñez Subdecano de la Facultad de Odontología	10	Dra. María de Lourdes Huiracocha Tutiven Subdecana de la Facultad de Ciencias Médicas
5	Ing. Pablo Fernando Vanegas Peralta Subdecano de la Facultad de Ingeniería	11	Dra. María Fernanda Cordero Farfán Subdecana(e) de la Facultad de Filosofía
6	Mgt. William Alfredo Ortiz Ochoa Subdecano de la Facultad de Psicología	12	Mgt. Ruth Cecilia Álvarez Palomeque Subdecana de la Facultad de Ciencias Químicas

De las 12 Facultades de la Universidad de Cuenca, de acuerdo a la nómina anterior, 6 de ellas cuentan con Subdecanos, y 6 de ellas cuentan con



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Subdecanas, lo que nos indica que para este cargo el ingreso de mujeres es más equitativo.

Como se puede observar existe una amplia brecha en el acceso de mujeres al cargos de decisión, en este caso el Decanato, esto puede ser el resultado de que aún en la actualidad predominan los imaginarios sociales de que los hombres son mejores para este tipo de cargos, a esto se le puede agregar que en la Actualidad es el Rector –también hombre- el que designa estos cargos y, a pesar de que en las políticas de acción afirmativa de la Universidad de Cuenca, en la Política IV de Gestión, en su literal 3 se habla de la adecuación en la normativa interna en relación a la paridad, alternabilidad y secuencialidad, esto hasta el momento no se ha dado.

➤ **En cuanto al ingreso de Docentes**

En el año 2013, según Blanca Crespo, en “la Universidad de Cuenca se contabilizan quinientos docentes titulares, de los cuales, trescientos veinte son hombres y ciento ochenta son mujeres”.⁴³ Este dato nos demuestra que también existe una gran brecha entre hombres y mujeres en el ingreso a la docencia. Esto podría estar ligado a una estructura organizacional basada en conceptos androcéntricos y patriarcales; también, debido a la influencia sociocultural, los intereses de las mujeres están sesgados a los roles tradicionales de género. Otro motivo de esta brecha podría ser la inexistencia de políticas de género que permitan el acceso igualitario de hombres y mujeres a la docencia universitaria.

“La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de Derechos Humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un

⁴³ Crespo, Blanca. Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca. 2014





UNIVERSIDAD DE CUENCA

requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener un desarrollo sostenible basado en las personas es indispensable que se produzca un cambio en las relaciones sociales que repose en la igualdad entre los géneros.”⁴⁴ Es por tanto imprescindible que el trabajo por institucionalizar el enfoque de género en la gestión universitaria sea permanente, y con un mayor compromiso de las autoridades con la finalidad de reducir las brechas de género.

⁴⁴ Declaración de Beijing (1995)



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CAPÍTULO III

3. AGENDA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, INCLUSIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.1 DIAGNÓSTICO SOBRE EL CONOCIMIENTO DE GÉNERO EN ESTUDIANTES DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA.

3.1.1 Introducción

El marco constitucional de la República del Ecuador exige transversalizar el enfoque de género en a las Instituciones Públicas del país con el propósito de disminuir las brechas de género existentes y garantizar la igualdad y no discriminación como parte de los Derechos humanos de las personas.

Si bien la Universidad ha realizado algunas acciones con este propósito, es necesario que toda la comunidad Universitaria sea parte de este cambio, siendo muy importante para ello que se cuente con la información necesaria sobre género para conseguir un cambio de pensamientos y actitudes que permitan la eliminación de las brechas existentes permita lograrlo.

En este sentido se realizó la presente encuesta de a estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca, con el objetivo de saber el nivel de conocimientos que tienen en materia de género, con el propósito de evidenciar la necesidad de capacitación en esta temática y posteriormente realizar algunas propuestas para incluir el enfoque de género en el currículo de la Universidad de Cuenca.

3.1.2 Diseño de la Encuesta

El enfoque utilizado en la investigación es el mixto o bimodal, ya que se parte de la recolección cuantitativa de los datos y porque me permite presentar los resultados obtenidos en forma de tablas y gráficos estadísticos, mientras que el análisis e interpretación de esos resultados se lo realizó en forma cualitativa.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La encuesta cuenta con una primera parte que contiene datos generales de la persona encuestada, la segunda parte consta de 27 preguntas cerradas en las que se tiene que optar por una sola respuesta a cada una. El cuestionario fue diseñado bajo tres criterios que facilitaron realizar el análisis cualitativo y cualitativo de los resultados obtenidos, a saber:

CRITERIO	DEFINICIÓN	No. DE PREGUNTA
CONOCIMIENTO	Conocimientos sobre conceptos básicos de género y normativa internacional.	Preguntas de la 1 a la 8
PERCEPCIÓN	Percepción que las personas encuestadas tienen sobre roles de género.	Preguntas de la 9 a la 12
	Percepción que las personas encuestadas tienen sobre violencia de género.	Preguntas de la 13 a la 16
	Percepción que las personas encuestadas tienen sobre discriminación basada en la orientación sexual, discriminación por etnia y discriminación por género.	Preguntas de la 17 a la 22
ACERCAMIENTO INSTITUCIONAL	Conocimiento de las personas encuestadas sobre la realidad Institucional y de las acciones que esta realiza.	Preguntas de la 23 a la 27



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ Las primeras ocho preguntas hacen referencia al conocimiento de conceptos básicos de género y normativa internacional.
- ✓ Las preguntas 9, 10, 11, 12 hacen referencia a la percepción que la persona encuestada tiene sobre roles de género.
- ✓ Las preguntas 13, 14, 15, 16 hacen referencia a la percepción que la persona encuestada tiene sobre violencia de género.
- ✓ Las preguntas 17, 18, 19, 20, 21, 22 hacen referencia a la percepción que la persona encuestada tiene sobre discriminación basada en la orientación sexual, discriminación por etnia y discriminación por género.
- ✓ Las preguntas 23, 24, 25, 26, 27 indican el acercamiento y conocimiento de la persona encuestada sobre la realidad institucional y de las acciones que ésta realiza en temas de género.

Del mismo modo cada pregunta del cuestionario cuenta con cuatro posibles respuestas enmarcadas también en cuatro valoraciones de análisis según el criterio como son:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CRITERIO Y CONCEPTO	VALORACIÓN	No. PREGUNTA	RESPUESTAS RELACIONADAS
CONOCIMIENTO Conocimiento sobre conceptos básicos de género y normativa internacional.	Mayor comprensión sobre la temática	De la 1 a la 8	Todas las respuestas c)
	Acercamiento a la comprensión de la temática		Todas las respuestas b)
	Ausencia de conocimiento sobre el tema		Todas las respuestas a)
	Reconoce no saber		Todas las respuestas d)
PERCEPCIÓN Percepción que las personas encuestadas tienen sobre: roles de género, violencia de género; y, discriminación basada en la orientación sexual, discriminación por etnia y discriminación por género	Percepción de equidad frente a temas de género.	De la 9 a la 22	Todas las respuestas c)
	Percepción ambigua frente a temas de género		Todas las respuestas b)
	Percepción discriminatoria o inequitativa frente a temas de género		Todas las respuestas a)
	Desconocimiento o indiferencia frente a temas de género		Todas las respuestas d)
ACERCAMIENTO INSTITUCIONAL Acercamiento y conocimiento de la persona encuestada sobre la realidad institucional y de las acciones que ésta realiza en temas de género.	Conocimiento sobre la realidad institucional y lo que realiza ésta realiza en temas de género.	De la 23 a la 27	Todas las respuestas c)
	Poco conocimiento la temática		Todas las respuestas b)
	Ausencia de conocimiento sobre el tema		Todas las respuestas a)
	Reconoce no saber		Todas las respuestas d)



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.1.3 Toma de la muestra

En la toma de muestra se realizó una distribución proporcional para cada facultad según los matriculados en el ciclo septiembre 2013 – febrero 2014 quedando de la siguiente manera:

FACULTAD	MATRICULADOS	MUESTRA
FACULTAD DE ARQUITECTURA Y URBANISMO	515	14
FACULTAD DE ARTES	508	14
FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	437	12
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA HOSPITALIDAD	603	16
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS	2810	76
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS	3250	88
FACULTAD DE CIENCIAS QUÍMICAS	957	26
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	1680	45
FACULTAD DE INGENIERÍA	1027	28
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA	1047	28
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA	447	12
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	542	15
TOTAL	13823	374

Para el cálculo de la muestra la fórmula aplicada fue:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N-1) + Z^2pq}$$

En donde:

Tamaño de la muestra	n=	374
Tamaño de la población	N=	13823
Nivel de confianza (95%)	Z=	1,96
Probabilidad de éxito	p=	0,5
Probabilidad de error	q=	0,5
Error muestral	e=	0,05



3.1.4 Análisis e Interpretación de los Resultados

3.1.4.1 Datos Generales

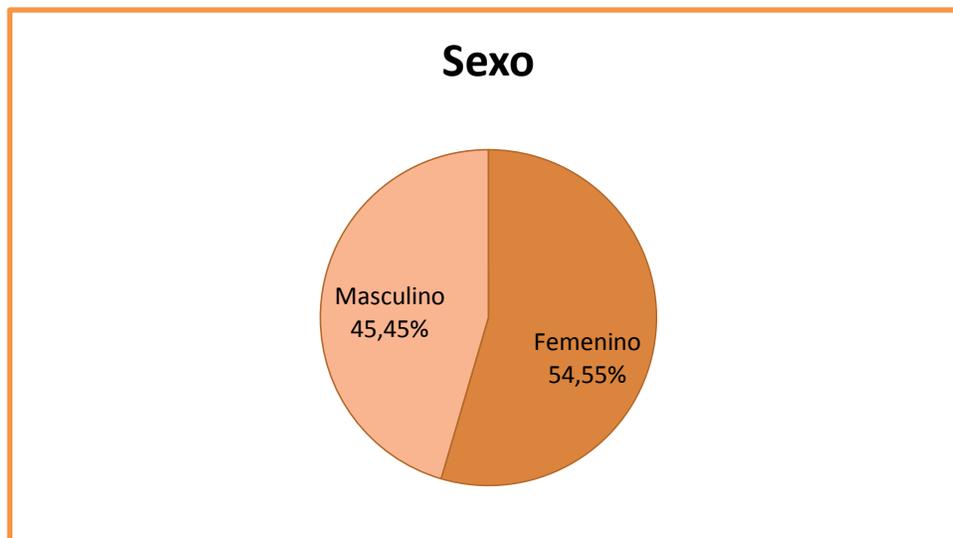
La primera parte de la encuesta fue designada a la recolección de datos generales de las 374 personas encuestadas, mismos que se detallan a continuación:

SEXO

Tabla 1. Número de personas encuestadas según el sexo

SEXO	NÚMERO DE PERSONAS
FEMENINO	204
MASCULINO	170

Gráfico 1: Porcentaje de personas encuestadas según el sexo



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado





UNIVERSIDAD DE CUENCA

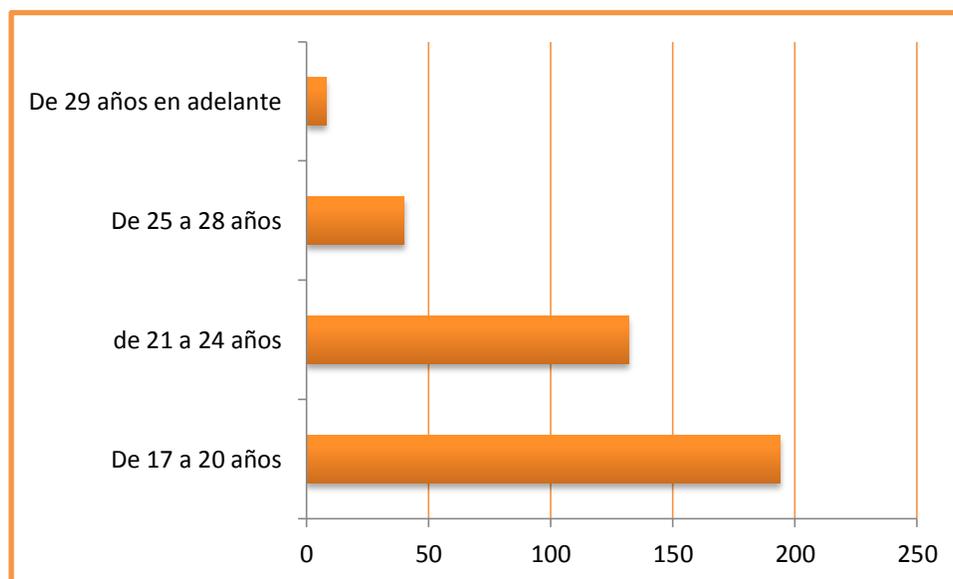
De la totalidad de personas encuestadas 204 son del sexo femenino lo que corresponde al 54,55%, mientras que 170 son del sexo masculino lo que corresponde al 45,45%.

EDAD

Tabla 2. Número de personas encuestadas según la edad

EDAD	De 17 a 20 años	de 21 a 24 años	De 25 a 28 años	De 29 años en adelante	Total
No.	194	132	40	8	374

Gráfico 2: Número de personas encuestadas según la edad.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



UNIVERSIDAD DE CUENCA

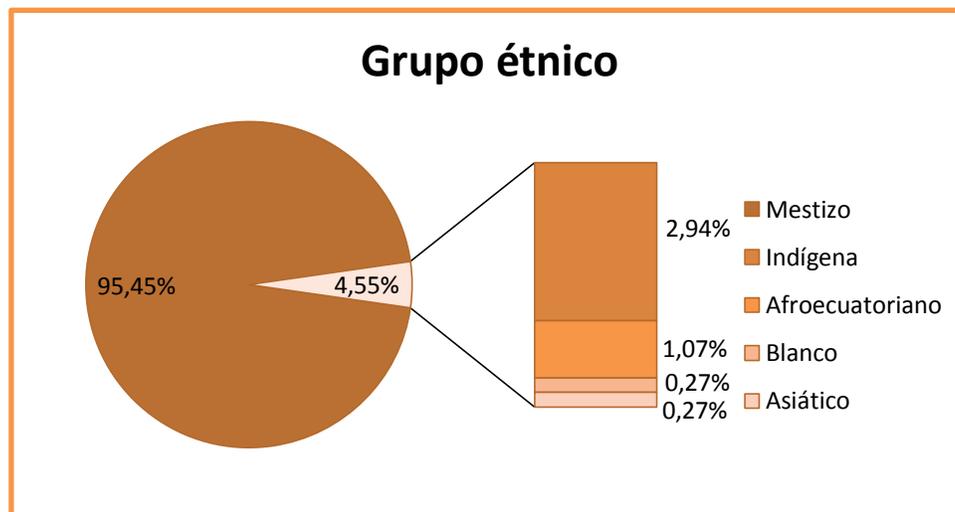
De los datos obtenidos, se puede fácilmente apreciar que la mayoría de las personas encuestadas se encuentran entre los 17 y 20 años de edad.

GRUPO ÉTNICO

Tabla 3. Número de personas encuestadas según el grupo étnico con el que se identifican.

Grupo étnico:	Mestizo/a	Indígena	Afroecuatoriano/a	Blanco/a	Asiático/a
No.	357	11	4	1	1

Gráfico 3: Número de personas encuestadas según el grupo étnico con el que se identifican.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Según se desprende del gráfico anterior, el 95,45% de las personas encuestadas se identifican como mestizas, mientras que el 4,55% restante está conformado por: un 2,94% de personas identificadas como indígenas, un 1,07% de personas





UNIVERSIDAD DE CUENCA

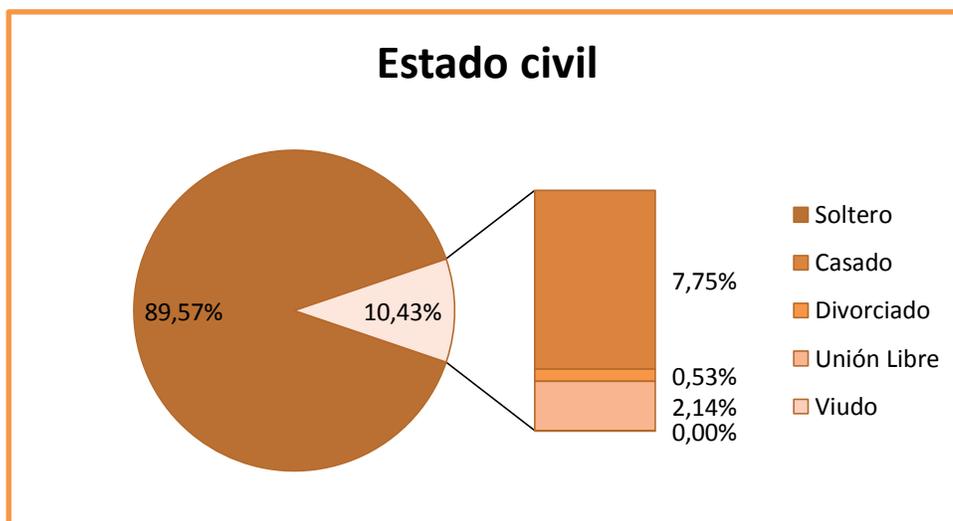
que se identifican como afroecuatorianas, un 0,27% de personas identificadas como blancas y un 0,27% identificadas como Asiáticas. Deduciéndose con claridad que la casi totalidad de las personas encuestadas, se identifican como mestizas.

ESTADO CIVIL

Tabla 4. Número de personas encuestadas según el estado civil

Estado civil:	Soltero/a	Casado/a	Divorciado/a	Unión Libre	Viudo/a	Total
No.	335	29	2	8	0	374

Gráfico 4: Número de personas encuestadas según el estado civil



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado





UNIVERSIDAD DE CUENCA

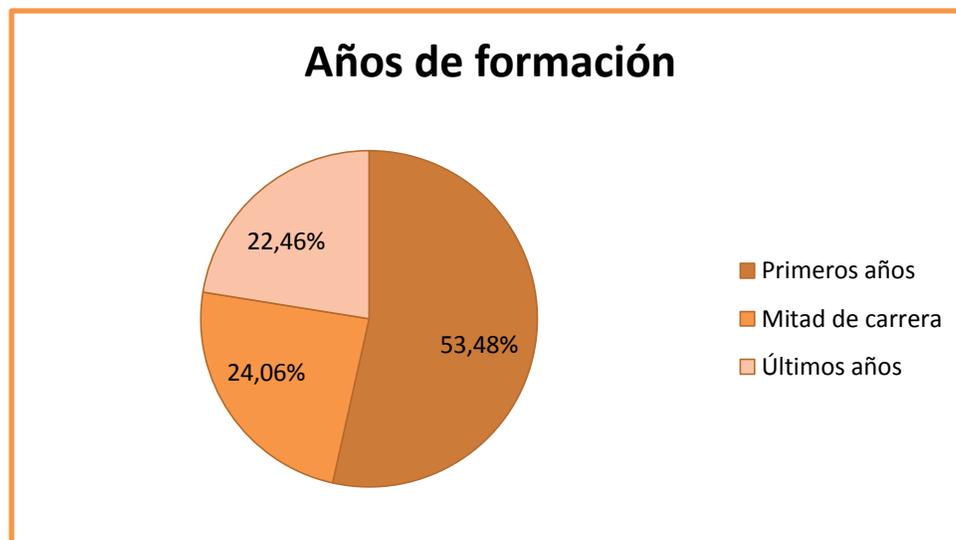
De la totalidad de personas encuestadas el 89,57% han respondido que son solteros/as mientras que el 10,43% restante varían entre casados/as, divorciados/as y en unión libre.

AÑOS DE FORMACIÓN EN QUE SE ENCUENTRA

Tabla 5. Años de formación en que se encuentra la persona encuestada

Años en los que se encuentra	Primeros años	Mitad de carrera	Últimos años	Total
No.	200	90	84	374

Gráfico 5. Años de formación en que se encuentra la persona encuestada



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

El 53,48% de las personas encuestadas se encuentra en los primeros años de su carrera, el 24,06% en mitad de carrera y el 22,46% en los últimos años.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Se deduce entonces con claridad que la mayoría todavía está iniciando su carrera y por consiguiente acoplándose a las exigencias y vida universitaria, tratando de fusionar los conocimientos previos con los nuevos que están adquiriendo para su profesionalización.

3.1.4.2 Criterio de Conocimiento

El objetivo principal de la encuesta es tener una noción sobre el nivel conocimiento que en materia de equidad y género tienen los estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca, es así que se realizó ocho preguntas sobre conceptos básicos, cuyas respuestas permitieron tener un acercamiento al nivel de conocimiento sobre conceptos básicos en materia de género y normativa internacional de las personas encuestadas.⁴⁵

A la pregunta No. 1 **¿Qué es género para usted?**, las personas encuestadas respondieron de la siguiente manera:

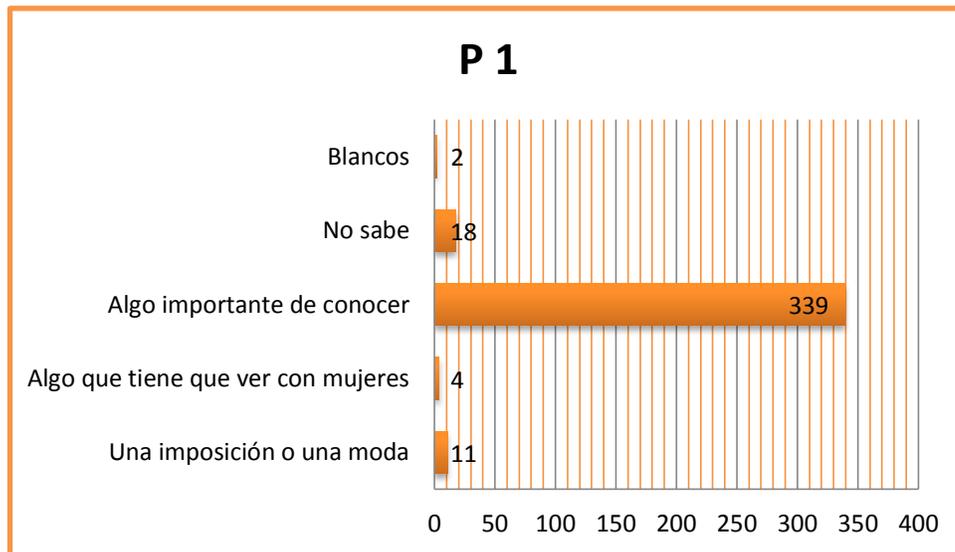
a) Una imposición y/o una moda	11
b) Algo que tiene que ver con mujeres	4
c) Algo importante de conocer para promover la equidad	339
d) No sabe y blancos	20

⁴⁵ Las preguntas para este criterio van de la 1 a la 8. Las preguntas tienen 4 posibles respuestas que se valoran de la siguiente manera:

- Respuestas para el literal a) Ausencia de conocimiento sobre el tema.
- Respuestas para el literal b) Acercamiento a la comprensión de la temática.
- Respuestas para el literal c) Mayor comprensión de la temática.
- Respuestas para el literal d) Reconoce no saber sobre la temática.



Gráfico 6. Qué es género para las personas encuestadas



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las personas encuestadas, 339 respondieron que es algo importante de conocer para promover la equidad, si bien esta pregunta no implica si conocen o no sobre el concepto de género, sin embargo refleja una mayor conciencia o inquietud por parte de las personas encuestadas al valorar la importancia de conocer sobre la temática. Por su parte 11 personas indicaron que es una imposición o una moda, lo que supone ausencia de conocimiento de las implicaciones socioculturales de la temática de género; 4 personas se inclinaron por la respuesta “algo que tiene que ver con mujeres” es decir tienen una aproximación al tema aunque en este caso errada puesto que relacionan género con mujeres. 18 personas respondieron que no saben, mientras que 2 dejaron en blanco la pregunta, con lo que reconocen no saber sobre el tema.

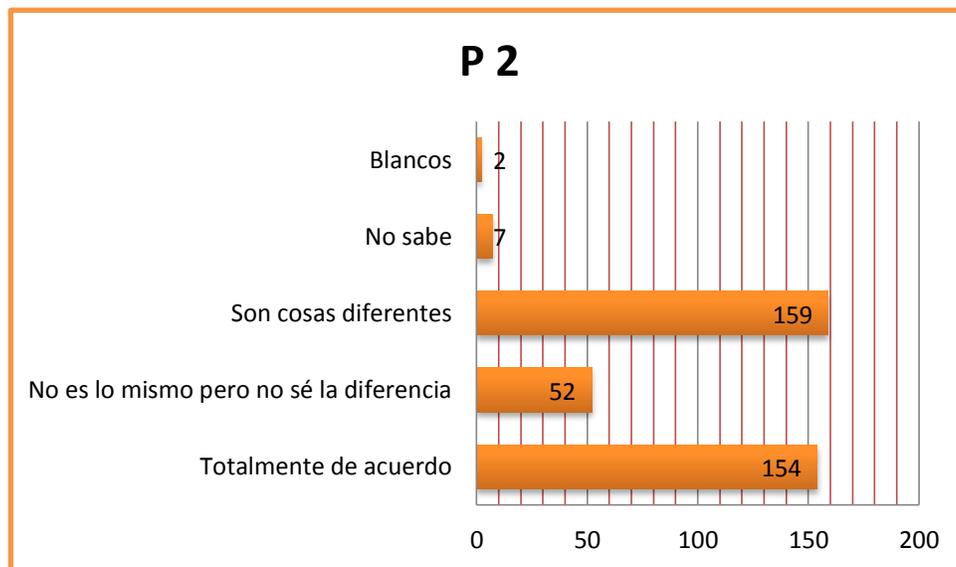


UNIVERSIDAD DE CUENCA

La pregunta No. 2 dice: **¿Cree usted que EQUIDAD DE GÉNERO es lo mismo que IGUALDAD DE GÉNERO?**

a) Totalmente de acuerdo	154
b) No es lo mismo pero no sé la diferencia	52
c) Son cosas diferentes	159
d) No sabe	9

Gráfico 7. Equidad de género es lo mismo que igualdad de género



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Según el gráfico anterior, 159 de las personas encuestadas dicen que son cosas diferentes, evidenciándose nuevamente que tienen una noción de que los términos igualdad y equidad no significan lo mismo, sin embargo esta respuesta no nos



UNIVERSIDAD DE CUENCA

permite inferir un conocimiento de género sino más bien sobre los términos antes mencionados. Por su parte 154 personas están de acuerdo en que igualdad de género significa lo mismo que equidad de género, lo que permite evidenciar que las personas consideran a estos dos conceptos como sinónimos. Igualdad de género es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres, mientras que equidad de género es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades, por lo tanto, el considerar que son sinónimos nos demuestra un desconocimiento de estos conceptos. Por otro lado, 52 personas consideran que no es lo mismo pero no saben la diferencia, esto implica que conocen sobre la diferencia que existe entre equidad e igualdad, más no conocen la implicación de estos conceptos ligados al concepto de género. Por último, 7 de las personas encuestadas no saben los significados y 2 no responden, lo que significa que reconocen no saber sobre lo consultado.

Existe muy poca diferencia entre aquellos que consideran que EQUIDAD DE GÉNERO es lo mismo que IGUALDAD DE GÉNERO, y los que consideran que son cosas diferentes, lo que demuestra claramente que los encuestados se confunden en las diferencias y similitudes de ambos términos, reflejándose la necesidad de capacitación en materia de género

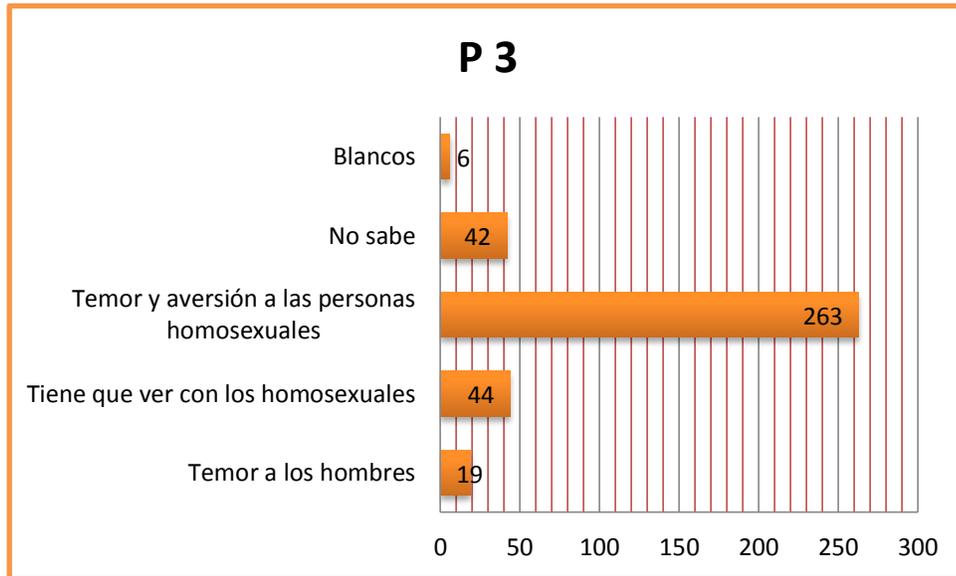
La pregunta No. 3 consulta **“Según su criterio, ¿qué es homofobia?”**. Las personas encuestadas respondieron de la siguiente manera:

- a) Temor a los hombres
- b) Tiene que ver con los homosexuales
- c) Temor y aversión a las personas homosexuales
- d) No sabe

19
44
263
48



Gráfico 8. Conocimiento del concepto homofobia



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las respuestas obtenidas, 263 personas consideran que homofobia es temor y aversión a las personas homosexuales. En el gráfico anterior se puede observar que la mayoría de personas encuestadas se inclinan por esta respuesta, lo que supone que tienen claro el concepto de homofobia; por su parte 44 responden que tiene que ver con los homosexuales poniendo en evidencia que si bien relacionan homofobia con homosexualidad, sin embargo no tienen conocimiento claro sobre el concepto. Por otro lado 42 personas reconocen no saber, mientras que 19 afirman que significa temor a los hombres, lo que implica una ausencia total de conocimiento sobre lo que se les consulta. Por su parte 6 personas dejan en blanco la respuesta.

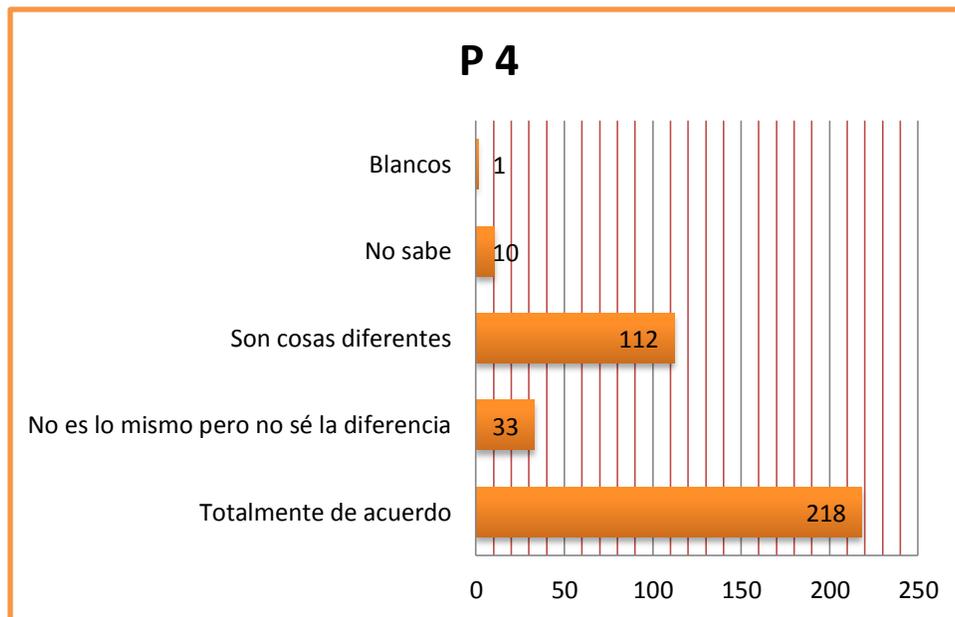


UNIVERSIDAD DE CUENCA

En cuanto a la pregunta No. 4 en la que se consulta a las personas encuestadas si **“Consideran que el feminismo es lo opuesto al machismo”**, las respuestas son:

a) Totalmente de acuerdo	218
b) No es lo mismo pero no sé la diferencia	33
c) Son cosas diferentes	112
d) No sabe	11

Gráfico 9. Conocimiento sobre el concepto de Feminismo y Machismo.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De acuerdo al gráfico anterior, 218 de las personas encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo en que el FEMINISMO es lo opuesto al MACHISMO. El Feminismo es una propuesta política que busca la igualdad entre hombres y



UNIVERSIDAD DE CUENCA

mujeres, mientras que el machismo es una forma de discriminación a las mujeres a través de actitudes discriminatorias y ofensivas; por lo tanto, el que la mayoría de personas se inclinen por esta respuesta nos refleja que desconocen o tienen un concepto errado de lo que significa el Feminismo y de su lucha por la reivindicación de las mujeres. Por su parte, 112 personas manifiestan que son cosas diferentes lo que supone un conocimiento en la temática, 33 dicen que no es lo mismo pero no sabe la diferencia, esto permite evidenciar que las personas que escogieron esta opción tiene poco conocimiento sobre estos conceptos pues si bien identifican que son cosas diferentes sin embargo no saben cuál son sus diferencias. Por otro lado 10 personas dicen que no saben y 1 deja en blanco sumando 11 personas que reconocen no saber sobre la consulta.

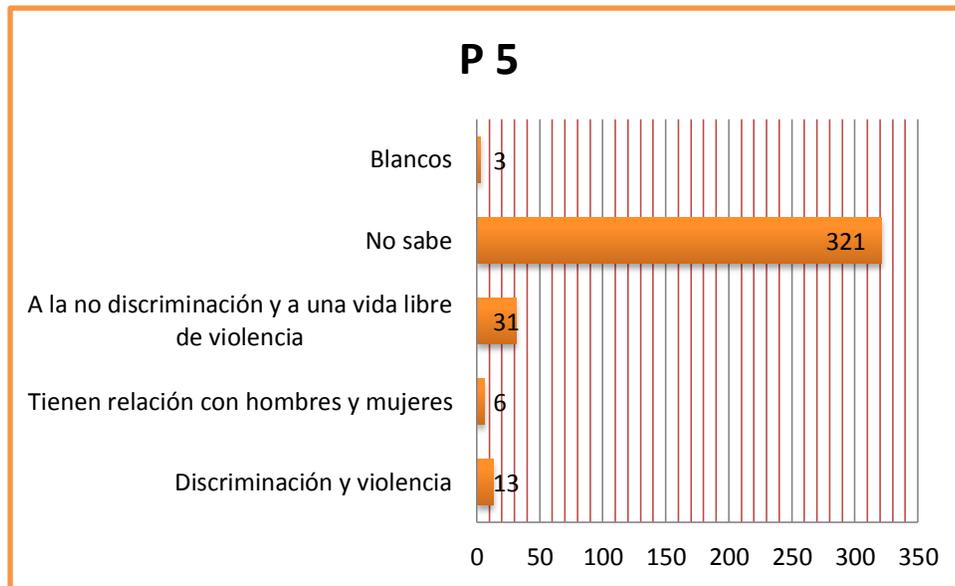
Las personas encuestadas, respondieron de la siguiente manera a la pregunta No. 5 que dice **¿Sabe usted qué derechos protegen las Convenciones de “Belém do Pará” y “CEDAW”?**:

- a) Discriminación y violencia
- b) Tienen relación con hombres y mujeres
- c) A la no discriminación y a una vida libre de violencia
- d) No sabe

13
6
31
324



Gráfico 10. Conocimiento sobre los derechos que protegen las convenciones Belem do Pará y Cedaw



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las personas encuestadas 321 dicen que no saben, 31 reflejan conocer lo consultado al escoger la respuesta “A la no discriminación y a una vida libre de violencia”, 13 escogieron “a la discriminación y violencia” evidenciándose una ausencia de conocimientos, 6 dicen que tiene relación con hombres y mujeres mientras 3 que dejan en blanco.

Las respuestas anteriores permiten interpretar que la mayoría no conoce con claridad qué derechos protegen las Convenciones de “Belém do Pará” y “CEDAW”, o si bien tiene conocimiento de la existencia de instrumentos internacionales de derechos humanos que protegen el derecho a la no discriminación y a una vida libre de violencia, no los conocen por estos nombres.

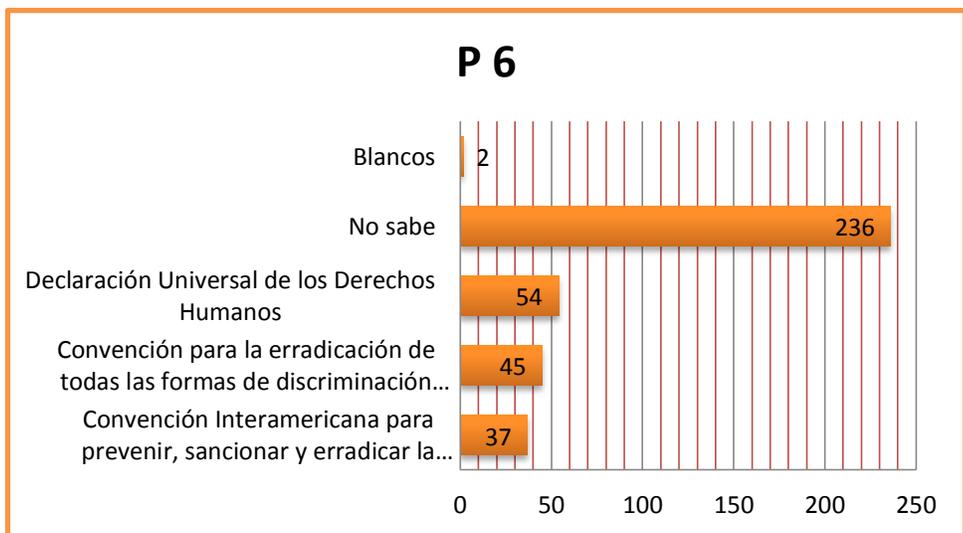


UNIVERSIDAD DE CUENCA

A la pregunta No. 6 que dice “El primer tratado internacional que reconoce expresamente los derechos humanos de las mujeres y que fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 es”, las respuestas obtenidas son:

b) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer	37
c) Convención para la erradicación de todas las formas de discriminación contra la Mujer	45
a) Declaración Universal de los Derechos Humanos	54
d) No sabe	238

Gráfico 11. Conocimiento sobre el nombre del primer tratado internacional que reconoce expresamente los derechos humanos de las mujeres



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



UNIVERSIDAD DE CUENCA

De las personas consultadas, 236 reconocen no saber cuál fue el primer tratado internacional que reconoce expresamente los derechos humanos de las mujeres; 54 dicen que es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, esto puede suponer que las personas que se inclinaron por esta respuesta consideran que los derechos humanos en general engloban también los derechos humanos de la mujeres. Por su parte 45 dicen que es la Convención para la erradicación de todas las formas de violencia lo que lleva a inferir que las personas que escogieron esta respuesta tiene claro conocimiento sobre lo consultado; por otro lado, 37 dicen que se trata de la Convención Interamericana para prevenir, sanciones y erradicar la violencia contra la mujer lo que implica poco conocimiento o confusión sobre los derechos que protegen cada uno de los Instrumentos Internacionales, mientras que 2 deja en blanco.

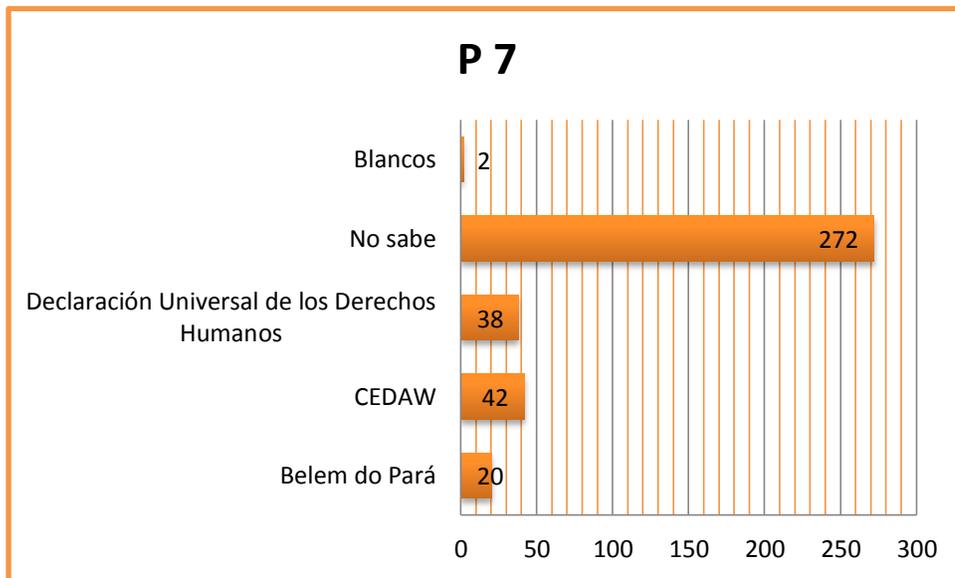
La pregunta No. 7 que dice **“La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, aprobada el 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos es”**, fue respondida de la siguiente manera:

c) Belem do Pará	20
b) CEDAW	42
a) Declaración Universal de los Derechos Humanos	38
d) No sabe	274



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Gráfico 12. Conocimiento sobre el nombre de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las personas encuestadas, 272 reconocen no saber con claridad cuál es el nombre de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer. Al igual que en la pregunta anterior, persiste en esta pregunta la falta de conocimientos para responder. Por su parte 42 dicen que es la CEDAW, 38 consideran que es la Declaración Universal de los Derechos Humanos y 2 dejan en blanco, respuestas que demuestran poco conocimiento sobre las convenciones internacionales o confusión tanto de nombres como de los derechos específicos que éstas protegen, evidenciándose también la necesidad de capacitación en este tema. Por otro lado 20 personas se inclinaron por la Convención de Belem Do Pará, reflejando así un mayor conocimiento y comprensión de lo consultado.



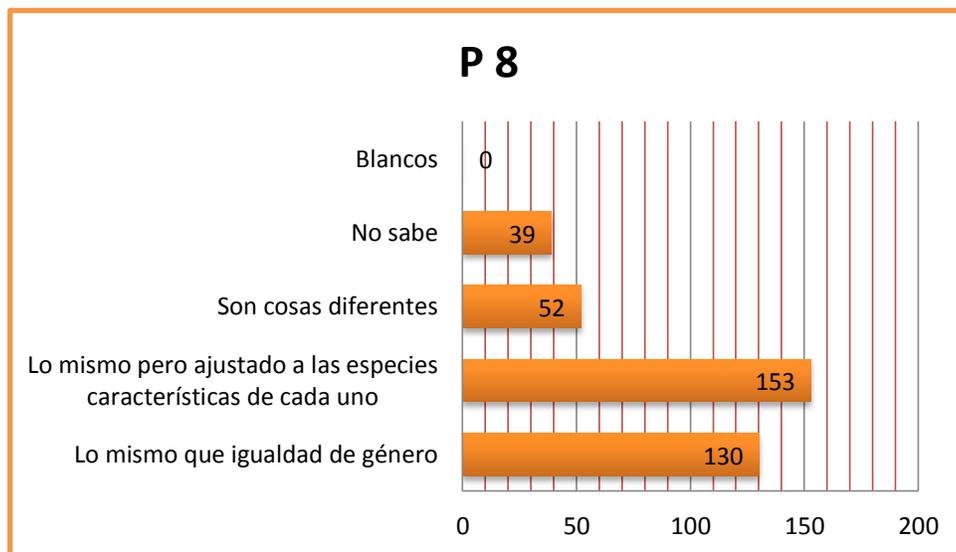


UNIVERSIDAD DE CUENCA

La pregunta No. 8 que consulta: “si la igualdad de género implica conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los aspectos político, económico, social, educativo y que, por ende, tenemos los mismos derechos, entonces, la equidad de género significa”, se respondió así:

a) Lo mismo que igualdad de género	130
c) Lo mismo pero ajustado a las especiales características de cada uno	153
b) Son cosas diferentes	52
d) No sabe	39

Gráfico 13. Conocimiento sobre si Igualdad de género es lo mismo que equidad de género



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado





UNIVERSIDAD DE CUENCA

De las 374 personas encuestadas, 153 reflejan mayor comprensión sobre el tema de equidad y género al escoger la opción que dice “que es lo mismo pero ajustado a las especiales características de cada uno”; 130 escogieron la opción “es lo mismo que igualdad de género”, esto supone que las personas que se inclinaron por esta respuesta no tienen claros los conceptos de equidad e igualdad de género, o los consideran como sinónimos, lo que refleja un desconocimiento sobre lo que se consulta. Por otro lado 52 personas dicen que “son cosas diferentes”, la inclinación por esta respuesta refleja un acercamiento a la comprensión del tema, pues identifican con claridad que existe diferencias en los conceptos, sin embargo, no conocen cual es esa diferencia. Por último 39 personas reconocen que no saben.

➤ **Evaluación del criterio de conocimiento**

Las respuestas obtenidas de las primeras 8 preguntas encasilladas dentro de este criterio permitieron tener una primera aproximación del nivel de conocimiento de las personas encuestadas sobre conceptos básicos y normativa internacional en materia de género. Las respuestas se representan en la tabla y gráfico siguientes:



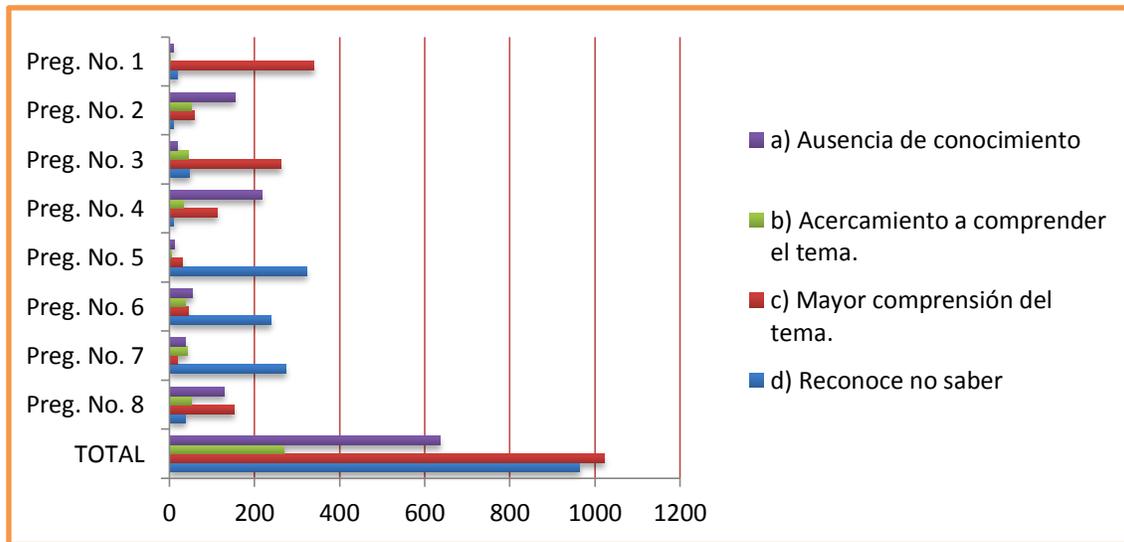
UNIVERSIDAD DE CUENCA

Tabla 6. Valoración de las preguntas del Criterio de Conocimiento

Número de pregunta.	a) Ausencia de conocimiento	b) Acercamiento a comprender el tema	c) Mayor comprensión del tema	d) Reconoce no saber
No. 1	11	4	339	20
No. 2	154	52	159	9
No. 3	19	44	263	48
No. 4	218	33	112	11
No. 5	13	6	31	324
No. 6	54	37	45	238
No. 7	38	42	20	274
No. 8	130	52	153	39
TOTAL	637	270	1122	963

Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Gráfico 14. Valoración de las preguntas del Criterio de Conocimiento



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado





UNIVERSIDAD DE CUENCA

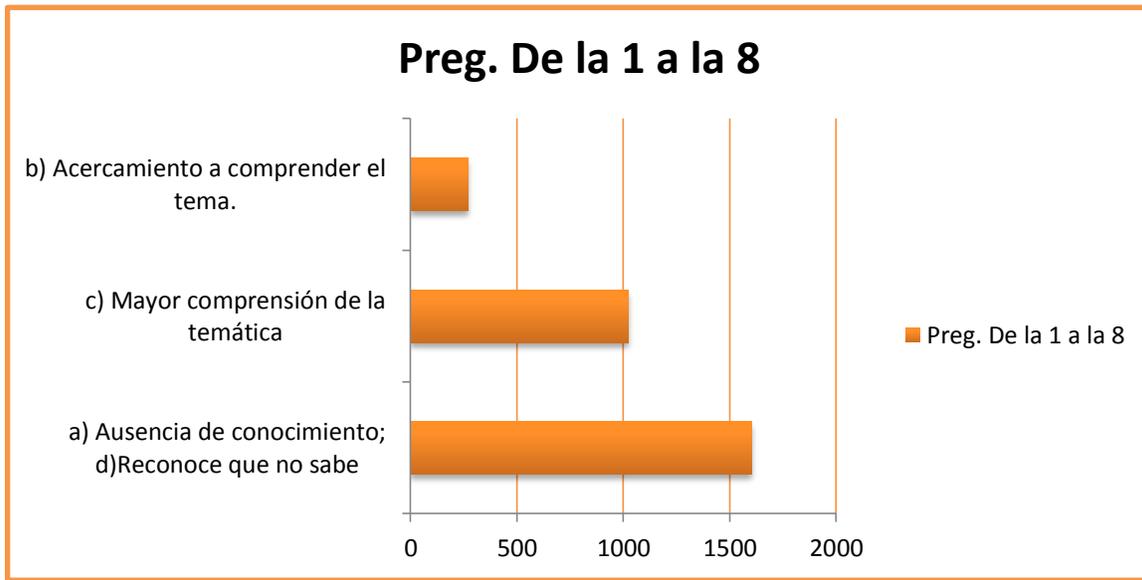
De los datos anteriores, expresados tanto en el cuadro como en el gráfico, se desprende que la mayoría de personas encuestadas eligieron la opción c) que corresponde a “Mayor comprensión del tema”, lo que refleja que tienen una mayor claridad frente a la temática de equidad y género. Por su parte la opción b) que se relaciona con “Acercamiento a comprender la temática” tiene poca representación y refleja que las personas que tomaron esta opción tienen algún conocimiento sobre el tema indagado en torno al tema de equidad y género; sin embargo, se puede observar que la cantidad de respuestas encasilladas tanto en la opción a) que corresponde a “Ausencia de conocimiento”, y en la opción d) que reconocen no saber, son muy elevadas lo que permite concluir que quien respondió estas alternativas, expresan tener ideas vagas o erradas relacionadas con el concepto indagado, de lo que se deduce ausencia de conocimiento; y, quien respondió “No sabe”, manifiesta, directamente ausencia de conocimiento sobre el tema indagado, esto se refleja en el siguiente cuadro y gráfico:

Tabla 7. Resumen del Criterio de Conocimiento

	a) Ausencia de conocimiento; d) Reconoce que no sabe	c) Mayor comprensión de la temática	b) Acercamiento a comprender el tema.
Preguntas. De la 1 a la 8	1600	1022	270



Gráfico 15. Resumen del Criterio de Conocimiento



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Tanto en el cuadro como en gráfico anterior se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas no tiene conocimiento sobre los conceptos básicos de equidad y género planteados en la encuesta.

3.1.4.3 Criterio de Percepción

La perspectiva de género permite evidenciar que los roles y estereotipos asignados a hombres y mujeres son socialmente construidos por la sociedad. En este sentido el criterio de percepción hace referencia a los imaginarios sociales que tienen las personas encuestadas en materia de equidad y género, para ello se indagó mediante 14 afirmaciones sobre roles, estereotipos, violencia y discriminación por género, cuyas respuestas pueden suponer conductas





UNIVERSIDAD DE CUENCA

equitativas o inequitativas entre hombres y mujeres, y nos acercan al sentir y pensar de quienes respondieron el cuestionario.⁴⁶

La pregunta No. 9 consulta a las personas encuestadas si **consideran que las mujeres tienen que cumplir con su papel fundamental de madre dedicada al hogar**, a la que respondieron de la siguiente manera:

a) Totalmente de acuerdo	48
b) Un poco de acuerdo	131
c) En desacuerdo	186
d) No sabe	9

⁴⁶ Las preguntas encasilladas en este criterio van desde la 9 hasta la 22, a saber. Del mismo modo que en el criterio anterior, cada pregunta tiene 4 posibles respuestas mismas que se han valorado de la siguiente manera, para facilitar el análisis:

-Las respuestas del literal a) se relacionan con una percepción discriminatoria de las personas encuestadas, puesto que su opinión desconoce la equidad en las relaciones de hombres y mujeres, o discrimina o privilegia un rol en razón del sexo; presentan también, según la afirmación, una posición discriminatoria basada en la orientación sexual, una posición discriminatoria por etnia, y una posición discriminatoria frente a la violencia de género.

-Las respuestas del literal b) nos indican una percepción ambigua de las personas encuestadas frente a las afirmaciones presentadas en la encuesta, debido a que su opinión define, pero no con claridad, las implicaciones de la inequidad y discriminación de las relaciones, entre hombres y mujeres.

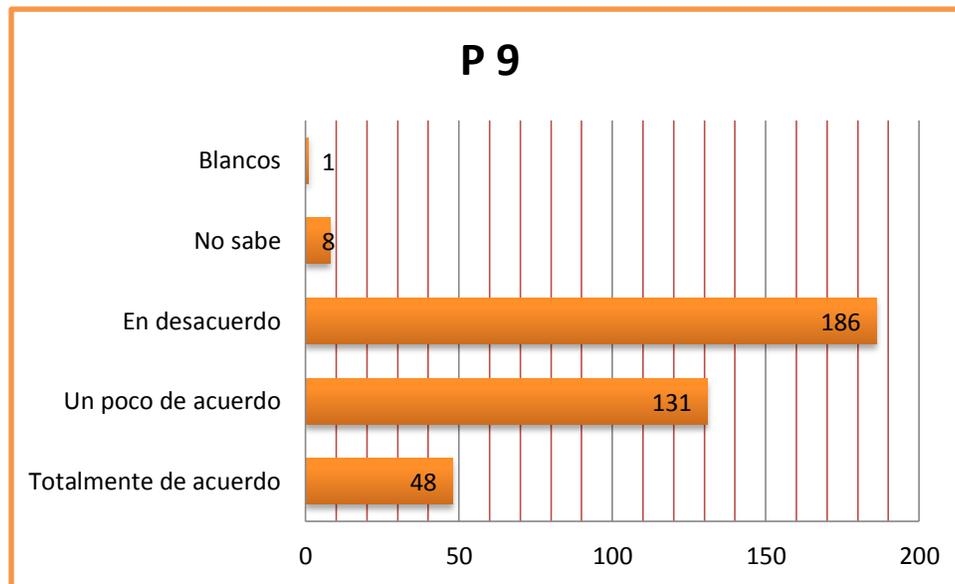
-Las respuestas del literal c) nos indican una percepción de equidad de las personas que respondieron a la encuesta, puesto que su opinión expresa claridad sobre las implicaciones de la equidad y la discriminación en las relaciones entre hombres y mujeres.

-Las respuestas del literal d) indican desconocimiento o indiferencia frente a temas de equidad y género.





Gráfico 16. Percepción sobre roles de género



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las personas encuestadas 186 dicen estar en desacuerdo con que las mujeres tienen que cumplir con su papel fundamental de madre dedicada al hogar, esto nos indica, de acuerdo a la valoración preestablecida para este criterio, una percepción de equidad de las personas que respondieron a la encuesta. Los roles de género son comportamientos socialmente aprendidos y que asignan a hombres y mujeres distintas actividades con diferente valoración, sin embargo las personas encuestadas que optaron por esta respuesta, presentan una posición de equidad frente a la afirmación presentada, lo que supone que pueden considerar que la mujer tiene también el derecho de desarrollarse plenamente no sólo en el ámbito privado, sino también en el espacio público, de la misma manera que el hombre. Por su lado, un grupo significativo de 131 personas encuestadas dicen estar un poco de acuerdo con la afirmación presentada, lo que supone que su





UNIVERSIDAD DE CUENCA

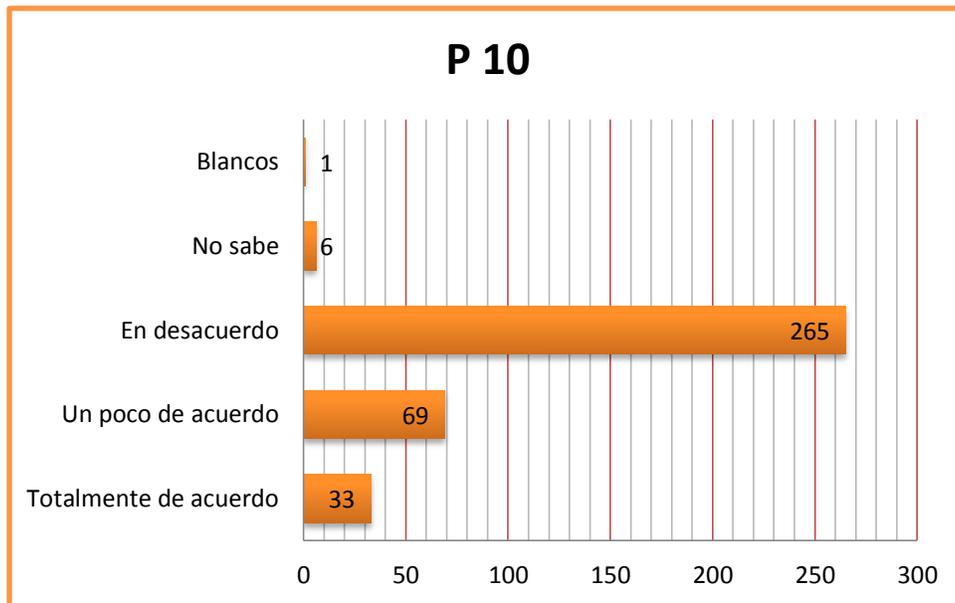
opinión define, pero no con claridad, las implicaciones de la inequidad y discriminación de las relaciones, responsabilidades y roles entre hombres y mujeres. Por su parte, 48 personas están totalmente de acuerdo con la afirmación presentada, lo que permite deducir, de acuerdo a la valoración anterior, una percepción discriminatoria, puesto que su opinión desconoce la equidad en las relaciones de hombres y mujeres, esta posición puede estar claramente influenciada por una sociedad machista que aún considera que la mujer tiene cumplir a cabalidad con el rol asignado por la sociedad que es el de madre y esposa. Por otro lado 8 personas responden que no saben, mientras que 1 persona no que contesta, lo que supone indiferencia o ausencia de conocimiento en el tema de equidad y género.

La pregunta No. 10 consulta a las personas encuestadas su opinión frente a la siguiente afirmación: **"Los hombres son más fuertes, aventureros, valientes; mientras que las mujeres son más débiles, sensibles, románticas"**, a lo que respondieron:

a) Totalmente de acuerdo	33
b) Un poco de acuerdo	69
c) En desacuerdo	265
d) No sabe	7



Gráfico 17. Percepción sobre estereotipos de género.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

265 de las personas encuestadas dicen estar en desacuerdo sobre la afirmación “los hombres son más fuertes, aventureros, valientes, mientras que las mujeres son más débiles, sensibles, románticas.” Esto supone que la mayoría de personas que escogieron esta opción tienen una posición de equidad frente a los estereotipos de género. Recordemos que los estereotipos de género son ideas generalizadas de cómo debe sentir, pensar y actuar cada persona de acuerdo a su género y que estos estereotipos promueven el sexismo y la discriminación, por lo tanto la respuesta obtenida frente a la afirmación presentada permite concluir, contrariamente a la consulta anterior, que las personas que eligieron esta opción están conscientes de las inequidades y discriminación que generan entre hombres y mujeres los estereotipos de género. Por otro lado, 69 personas encuestadas están un poco de acuerdo con la afirmación presentada, lo que sugiere una



UNIVERSIDAD DE CUENCA

percepción ambigua frente a lo consultado debido a que su opinión no define con claridad las implicaciones de inequidad y discriminación que generan los estereotipos de género. Por su parte, 33 personas dicen estar totalmente de acuerdo con la afirmación presentada. Esta posición supone una percepción discriminatoria de las personas encuestadas, puesto que su opinión desconoce la equidad en las relaciones de hombres y mujeres. Finalmente, 6 de las personas encuestadas reconocen que no saben y 1 persona deja en blanco la consulta, lo que demuestra su indiferencia o una ausencia de conocimiento en el tema de equidad y género.

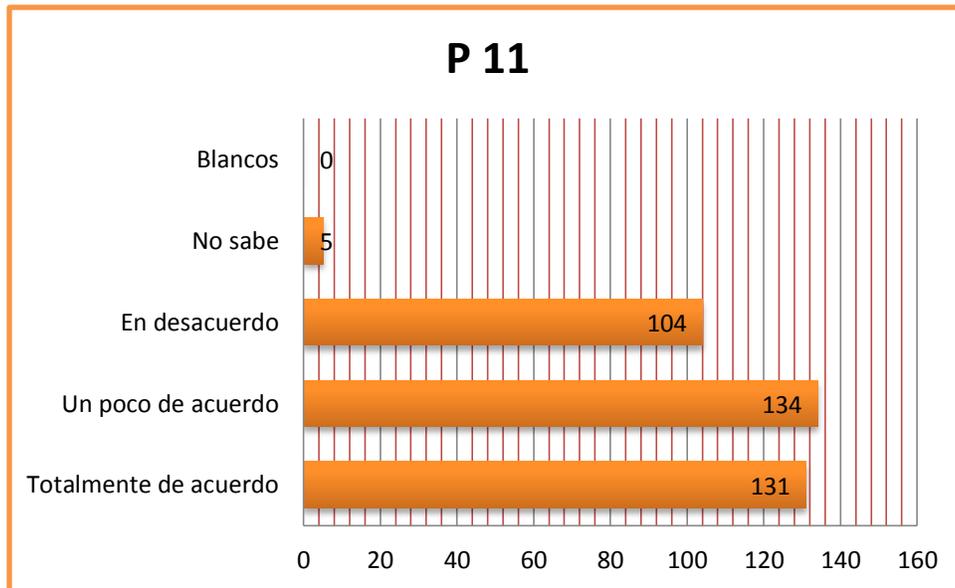
La pregunta No. 11 consulta a las personas encuestadas sobre **qué opina de la afirmación: " las mujeres cuidan mejor de los hijos que los hombres, pues es su instinto maternal"**, siendo sus respuestas las siguientes:

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

131
134
104
5



Gráfico 18. Percepción sobre roles y estereotipos de género.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las personas encuestadas, 134 dicen estar un poco de acuerdo con la afirmación de esta pregunta, lo que supone, de acuerdo a la valoración antes presentada, que las personas que optaron por esta alternativa de respuesta tienen una percepción ambigua frente a la afirmación, debido a que su opinión permite evidenciar sus acuerdos y desacuerdos frente a los roles socialmente establecidos para hombres y para mujeres; esto permite concluir que las personas que tomaron esta alternativa aún siguen influenciados por las construcciones sociales de los roles de género, en las que se naturaliza el rol de la mujer, por lo tanto no tienen claridad sobre las inequidades y discriminación que estos generan en las relaciones entre hombres y mujeres. Por su parte, 131 personas encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo con que las mujeres cuidan mejor de los hijos



UNIVERSIDAD DE CUENCA

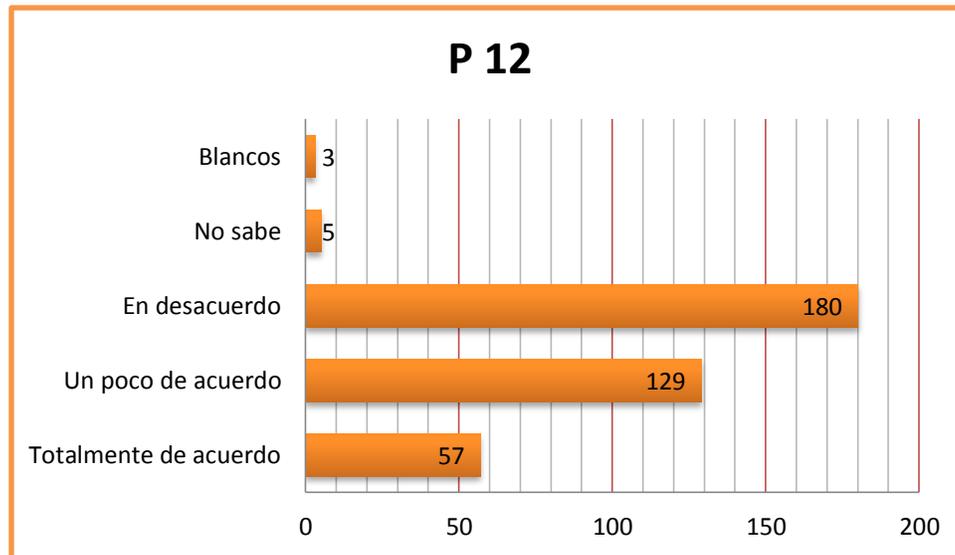
que los hombre pues es su instinto maternal, esto evidencia una percepción discriminatoria de las personas encuestadas, influenciada por una cultura machista en la que nos desenvolvemos, misma que ve como normal, natural y obligatorio, el rol de madre asignado a la mujer dentro de la sociedad, por lo tanto, esta opinión desconoce la equidad en las relaciones de hombres y mujeres, o discrimina o privilegia un rol en razón del sexo. Por otro lado, 104 de las personas encuestadas manifiestan estar en desacuerdo con la afirmación planteada, lo que supone una posición de equidad frente a los roles y estereotipos de género, y que consideran que tanto hombres como mujeres pueden realizar esta tarea en igualdad de condiciones. Por último, 5 personas reconocen no saber o se muestran indiferentes frente lo consultado.

A la afirmación de la pregunta No. 12 que dice **"El hombre es el jefe del hogar, por tanto tiene la responsabilidad de mantener a su familia"** se presentaron las siguientes respuestas:

a) Totalmente de acuerdo	57
b) Un poco de acuerdo	129
c) En desacuerdo	180
d) No sabe	8



Gráfico 19. Percepción sobre estereotipos de género.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las 374 personas encuestadas, 180 dicen estar en desacuerdo con la afirmación “el hombre es el jefe del hogar, por tanto tiene la responsabilidad de mantener a su familia”, esto supone, de acuerdo a la valoración preestablecida, una percepción de equidad de las personas que respondieron a esta consulta al estar en desacuerdo con esta aseveración que reafirma los roles asignados socialmente a hombres y mujeres mismos que son generadores de inequidades y discriminación; sin embargo, la inclinación por esta respuesta podría estar influida por factores socioeconómicos que obligan a que tanto hombres y mujeres aporten económicamente al hogar. Por su parte, 129 personas manifiestan estar un poco de acuerdo con esta afirmación, lo que supone una percepción ambigua de las personas encuestadas, debido a que, su opinión no define con claridad las implicaciones de inequidad y discriminación que generan los roles y estereotipos de género. Por otro lado, 57 personas dicen estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que se relacionan con un percepción discriminatoria de las personas encuestadas, puesto que, su opinión desconoce la equidad en las relaciones de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

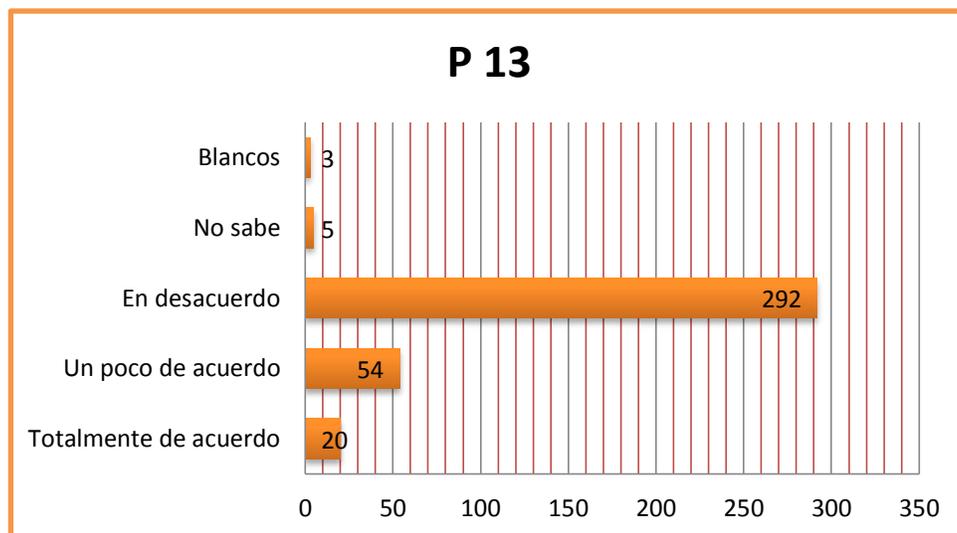
hombres y mujeres, además de que reafirma los roles sociales asignados a cada uno de los género de acuerdo a su sexo. Por último, 5 personas manifiestan que no saben y 3 personas dejan en blanco, lo que indica desconocimiento o indiferencia frente a la afirmación presentada.

La pregunta No. 13 consulta a los encuestados su opinión frente a la siguiente afirmación: **"En muchos casos, las mujeres que han sido víctimas de violencia, es porque lo han provocado"** frente a la que se respondió así:

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

20
54
292
8

Gráfico 20. Percepción sobre violencia de género.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



UNIVERSIDAD DE CUENCA

De las 374 personas encuestadas, 292 dicen estar en desacuerdo sobre la afirmación indicada, lo que permite evidenciar una percepción de equidad de las personas que respondieron a la encuesta, frente a la violencia de género, debido a que, su opinión expresa con claridad su posición frente a esta problemática social, ya que, cualquier tipo de violencia contra las mujeres es un atentado a sus derechos humanos, y esta no puede justificarse con posiciones y pensamientos machistas. Por su parte, 54 personas dicen estar un poco de acuerdo con que "En muchos casos, las mujeres que han sido víctimas de violencia, es porque lo han provocado", percepción ambigua que demuestra no tener claras las implicaciones de lo que este tipo de actitudes y pensamientos machistas pueden hacer en la vida de las mujeres. Por su parte, 20 personas dicen estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que demuestra una clara posición discriminatoria contra la mujer, puesto que se encuentran a favor de este tipo de actitudes generadoras de desigualdad, sin embargo, es necesario acotar, que las inclinaciones tanto las personas por la opción "un poco de acuerdo", como las que eligieron que "están de acuerdo", pueden estar influenciadas inconscientemente, por una cultura machista que desvalora a la mujer y que no permite mirar las desigualdades entre hombres y mujeres mismas que pueden producir incluso violencia. Finalmente 5 personas reconocen que no saben y 3 dejan en blanco, lo que supone desconocimiento o indiferencia frente a temas de equidad y género.

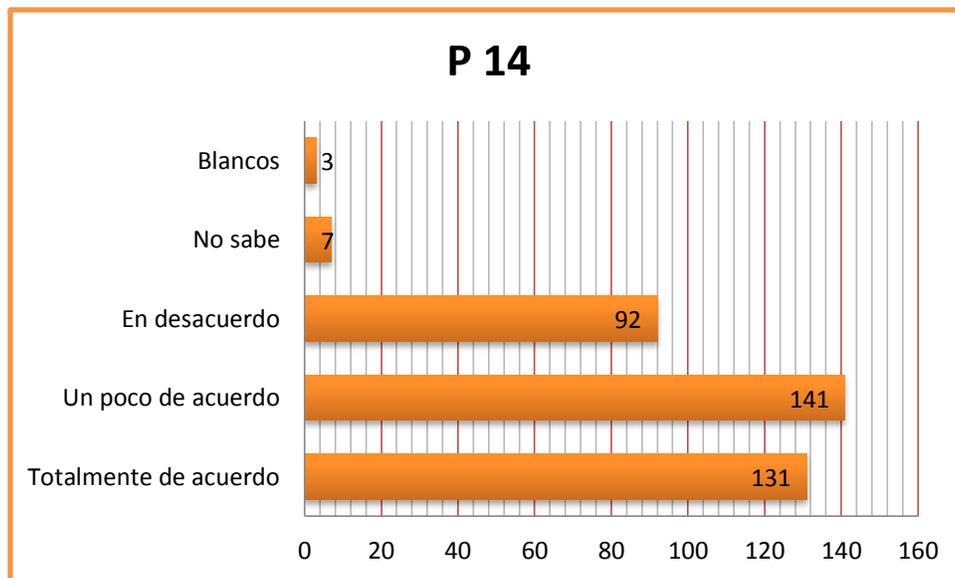
La afirmación de la pregunta No. 14 que dice: **"Lo que ocurre dentro de una pareja es privado y nadie tiene derecho a meterse"** se respondió según el siguiente detalle:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

a) Totalmente de acuerdo	131
b) Un poco de acuerdo	141
c) En desacuerdo	92
d) No sabe	10

Gráfico 21. Percepción sobre violencia de género.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las 374 personas a las que se les aplicó el cuestionario, 141 dicen estar un poco de acuerdo, lo que nos indica una percepción ambigua de las personas encuestadas frente a esta afirmación, debido a que su opinión define, pero no con claridad, las implicaciones de la violencia de género en las relaciones entre hombres y mujeres, esto puede deberse a que nuestro entorno sociocultural sigue definiendo en una forma patriarcal y machista los espacios para cada uno de los géneros. Por su parte, 131 personas están totalmente de acuerdo con la afirmación “lo que ocurre dentro de una pareja es privado y nadie tiene derecho a



UNIVERSIDAD DE CUENCA

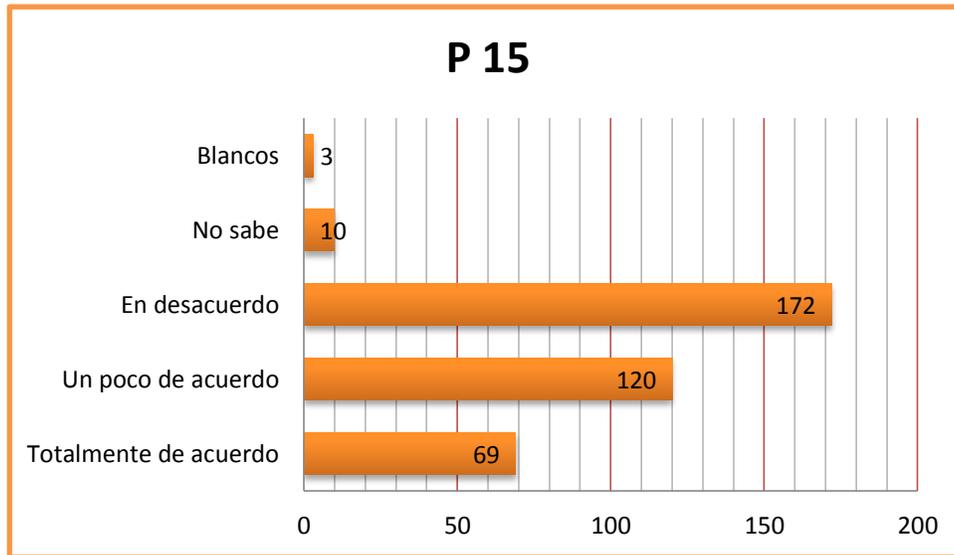
meterse”, opción que según la valoración presentada anteriormente, se relacionan con un percepción discriminatoria de las personas encuestadas, puesto que su opinión desconoce la equidad en las relaciones de hombres y mujeres, y las implicaciones que esta tiene en a la violencia de género. La violencia de género es un problema de salud pública, lo que implica que la violencia al interior de los hogares yo no se queda en el ámbito privado y que lo personal es político. Por otro lado, sólo 92 personas manifiesta una percepción de equidad al estar desacuerdo con la afirmación, ya que, que su opinión expresa claridad frente a que la violencia de género se da principalmente en el campo de lo privado, por lo tanto esta no tiene que quedarse en este espacio para que pueda ser contrarrestada. Por su parte, 7 personas no saben y 3 dejan en blanco lo que refleja su desconocimiento o indiferencia frente a temas de violencia de género.

Frente a la afirmación **"Las mujeres sufren de acoso sexual y pueden ser víctimas de violencia por su forma de vestir"** planteada en la pregunta No. 15 las respuestas fueron:

a) Totalmente de acuerdo	69
b) Un poco de acuerdo	120
c) En desacuerdo	172
d) No sabe	13



Gráfico 22. Percepción sobre violencia de género.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las personas encuestadas, 172 dicen estar en desacuerdo con la afirmación "Las mujeres sufren de acoso sexual y pueden ser víctimas de violencia por su forma de vestir" lo que supone una percepción de equidad de las personas que respondieron a la encuesta, puesto que su opinión expresa claridad frente a la violencia de género y que no justifican posiciones machistas. Por su parte, 120 personas dicen estar un poco de acuerdo, número importante de personas que presentan una percepción ambigua, puesto que, no tiene clara su posición frente a actitudes de violencia encubiertas por pensamientos machistas. Por su lado, 69 personas están totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que refleja una percepción discriminatoria de las personas encuestadas, puesto que su opinión refleja aún, pensamientos machistas que justifican la violencia hacia las mujeres, haciendo que esta culpa por la violencia generada recaída sobre ellas, por lo tanto desconocen la equidad en las relaciones entre hombres y mujeres. Por otro lado,



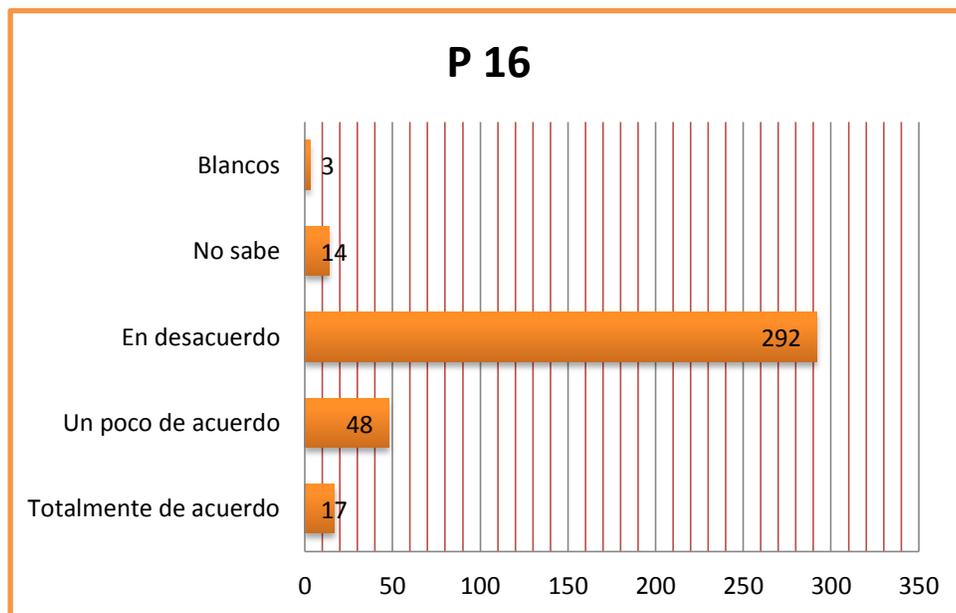
UNIVERSIDAD DE CUENCA

10 personas reconocen que no saben y 3 dejan en blanco, lo que indica desconocimiento o indiferencia frente a estas inequidades.

En la pregunta No. 16 se consultó la opinión de las personas encuestadas frente a la siguiente afirmación: **"La violencia a las mujeres no es para tanto, son casos muy aislados. Lo que pasa es que salen en la prensa y eso hace que parezca que esta violencia es excesiva"**, a la que respondieron de la siguiente manera:

a) Totalmente de acuerdo	17
b) Un poco de acuerdo	48
c) En desacuerdo	292
d) No sabe	17

Gráfico 23. Percepción sobre violencia de género.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



UNIVERSIDAD DE CUENCA

De las 374 personas encuestadas, 292 dicen estar en desacuerdo con la afirmación "La violencia a las mujeres no es para tanto, son casos muy aislados. Lo que pasa es que salen en la prensa y eso hace que parezca que esta violencia es excesiva". Esto sugiere una percepción de equidad de las personas que optaron por esta alternativa de respuesta, debido a que su opinión refleja una posición de conciencia frente a la violencia de género, pues este tipo de violencia es aún mayor a la que se refleja tanto en estadísticas como en medios de comunicación ya que en la mayoría de los casos ni siquiera llega a ser denunciada. Por su parte, 48 personas están un poco de acuerdo con esta afirmación, lo que supone una percepción ambigua de las personas encuestadas, puesto que no definen una posición clara frente a la violencia de género y a las implicaciones de esta en la vida de las mujeres. Por otro lado, 17 personas están totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que se relaciona claramente con un percepción discriminatoria de las personas encuestadas, puesto que su opinión desconoce la realidad social de la violencia de género además de que al minimiza. Por su parte, 14 personas responden que no saben y 3 personas dejan en blanco, lo que indica desconocimiento o indiferencia frente a temas de violencia de género.

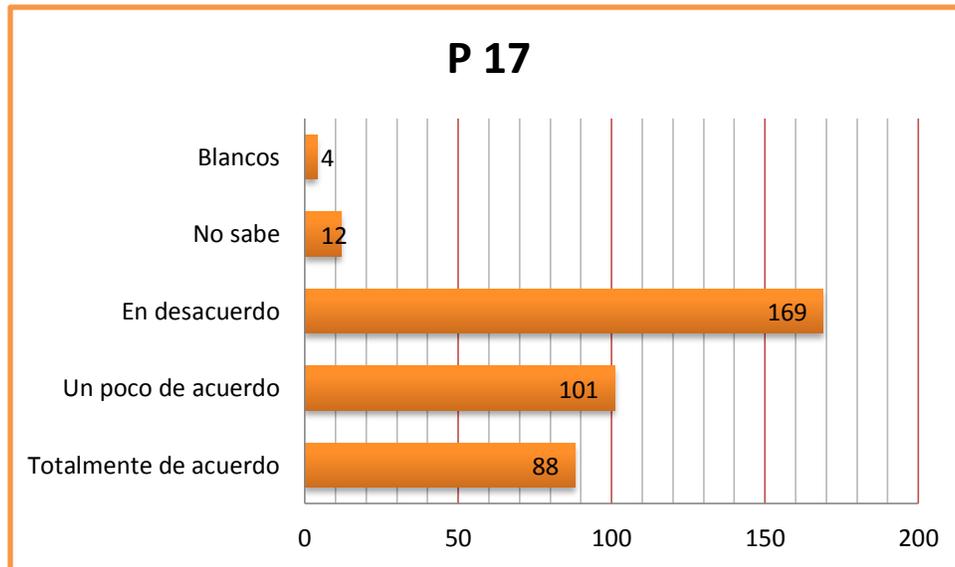
"Las personas homosexuales no son aptas para educar a sus hijos" es la afirmación correspondiente a la pregunta No. 17 que consulta la opinión de los encuestados, mismos que respondieron de la siguiente manera:

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

88
101
169
16



Gráfico 24. Percepción sobre discriminación basada en la orientación sexual.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las personas encuestadas, 169 dicen estar en desacuerdo con la afirmación planteada pues ésta supone discriminación hacia las personas homosexuales. Según el cuadro de valoraciones preestablecido para estas preguntas, la inclinación por esta alternativa supone una percepción de equidad de las personas que respondieron a la encuesta, puesto que su opinión expresa que consideran que personas homosexuales pueden educar a sus hijos tan bien como las personas heterosexuales; sin embargo, cabría preguntarse si esta posición de las personas encuestadas es real o está influenciada por un cierto temor a ser criticados en caso de responder de otra manera, o por un cierto cargo de conciencia, al sentir que si responde a otra de las alternativas, estarían actuando en una forma discriminatoria; esta reflexión la hago puesto que la realidad que viven las personas homosexuales relacionada con la educación de los hijos es totalmente diferente a la que se refleja con la posición manifestada por las



UNIVERSIDAD DE CUENCA

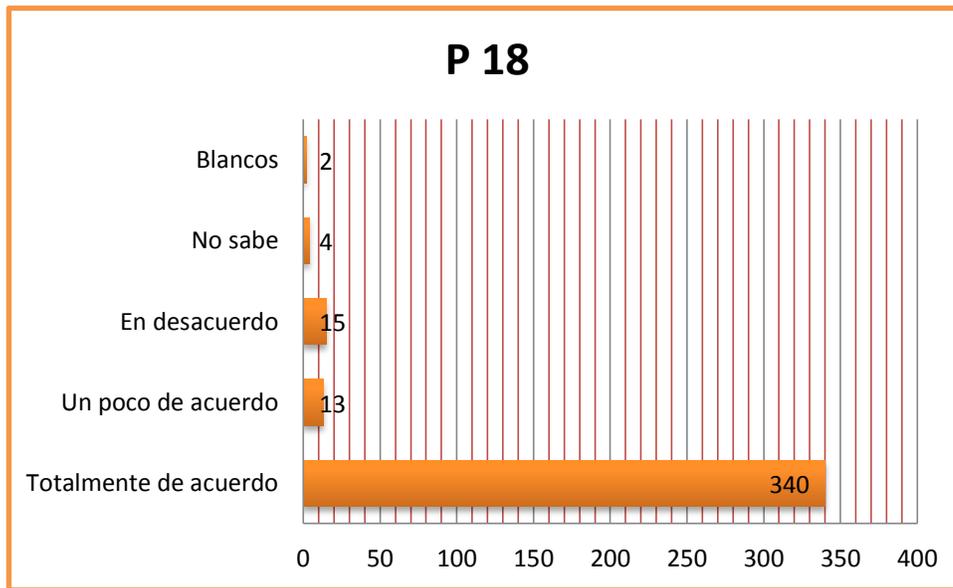
personas que escogieron esta alternativa. Por otro lado, un número importante de 101 personas manifiestan estar un poco de acuerdo con esta afirmación, lo que permite evidenciar una percepción ambigua de las personas que tomaron esta opción, debido a que su opinión no refleja claridad frente a las prácticas discriminatorias en razón de la orientación sexual, lo que evidencia la necesidad de sensibilización y capacitación sobre este tema. Por su lado, 88 personas están totalmente de acuerdo con esta afirmación, esto expresa una percepción discriminatoria de las quienes optaron por esta alternativa, puesto que, su opinión desconoce la igualdad entre las personas y refleja una posición discriminatoria basada en la orientación sexual. Por último, 12 personas reconocen que no saben y 4 personas dejan en blanco la pregunta, lo que indica desconocimiento o indiferencia frente a este tema.

La pregunta No. 18 dice. **¿Las personas afroecuatorianas e indígenas tienen los mismos derechos que los mestizos/as y blancos/as?**, A esta consulta se respondió así:

a) Totalmente de acuerdo	340
b) Un poco de acuerdo	13
c) En desacuerdo	15
d) No sabe	6



Gráfico 25. Percepción sobre el ejercicio de derechos de las personas afroecuatorianas e indígenas.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Esta pregunta reflexiona sobre el ejercicio de los derechos como tal. Siendo así, 340 de las personas encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo en que las personas afroecuatorianas e indígenas tienen los mismos derechos que los mestizos/as y blancos/as, esta respuesta supone una percepción de inequidad de las personas encuestadas frente al ejercicio pleno de los derechos de afroecuatorianos/as e indígenas, puesto que su opinión desconoce que, la realidad que viven la mayoría de las personas pertenecientes a estos grupos, es de desigualdad y discriminación y no de igualdad de derechos. Por su lado, sólo 15 personas están en desacuerdo con lo consultado. De acuerdo a la valoración preestablecida anteriormente, esto nos indican una percepción de equidad de las personas que optaron por esta alternativa de respuesta, puesto que su opinión expresa claridad sobre las implicaciones de la equidad y la discriminación en el ejercicio de los derechos de las personas y también un conocimiento de la realidad de vida de estos grupos minoritarios. Por otro parte, 13 personas dicen estar un



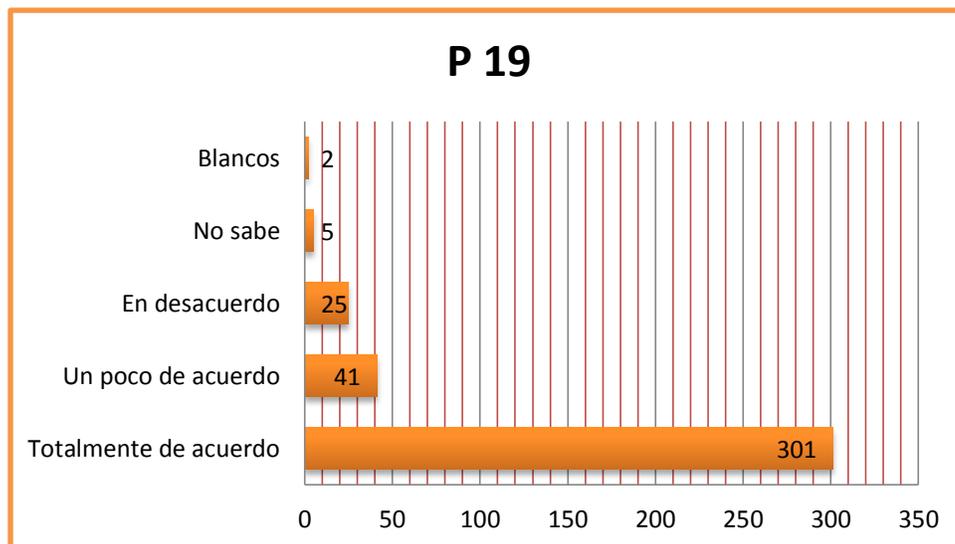
UNIVERSIDAD DE CUENCA

poco de acuerdo lo que demuestra una posición no muy clara sobre el ejercicio de los derechos de las personas; mientras que 4 dicen no sabe y 2 dejan en blanco, lo que nos indica desconocimiento o indiferencia frente al tema.

Ante la pregunta No. 19 que consulta a las personas encuestadas su opinión sobre si **¿Las personas afroecuatorianas e indígenas tienen las mismas oportunidades que los mestizos/as y blancos/as?**, las respuestas fueron:

a) Totalmente de acuerdo	301
b) Un poco de acuerdo	41
c) En desacuerdo	25
d) No sabe	7

Gráfico 26. Percepción sobre el acceso a oportunidades de las personas afroecuatorianas e indígenas



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Del total de personas encuestadas, 301 dicen estar totalmente de acuerdo en que las personas afroecuatorianas e indígenas tienen las mismas oportunidades que las mestizas y blancas. Esta respuesta nos permite inferir, de la misma manera que en la pregunta anterior, que las personas que optaron por esta alternativa reflejan una percepción de inequidad, puesto que su opinión desconoce que las oportunidades tanto de las personas afroecuatoriana como de las personas indígenas no es igual a las oportunidades de las personas mestizas y blancas. Estos grupos han sido social e históricamente excluidos y su realidad de vida no es muy diferente en la actualidad puesto que hoy en día aún persiste una gran brecha social que separa a los afroecuatorianos/as e indígenas de los mestizos/a y los blancos/as. Por su parte, 41 personas dicen estar un poco de acuerdo con lo consultado, lo que nos indican una percepción ambigua de las personas que tomaron esta opción, debido a que, su opinión define, pero no con claridad, las implicaciones de inequidad y discriminación que viven estos grupos minoritarios. Por su parte, y de igual manera que en la consulta anterior, sólo 25 personas manifiestan estar en desacuerdo en que afroecuatorianos/as e indígenas tienen las mismas oportunidades que las mestizas y blancas, lo que supone una percepción de equidad de las personas que respondieron a la encuesta, puesto que su opinión expresa claridad y conocimiento de inequidades y discriminación que viven estos grupos sociales. Finalmente, 5 personas reconocen no saber y 2 dejan en blanco, reflejando así desconocimiento o indiferencia frente al tema.

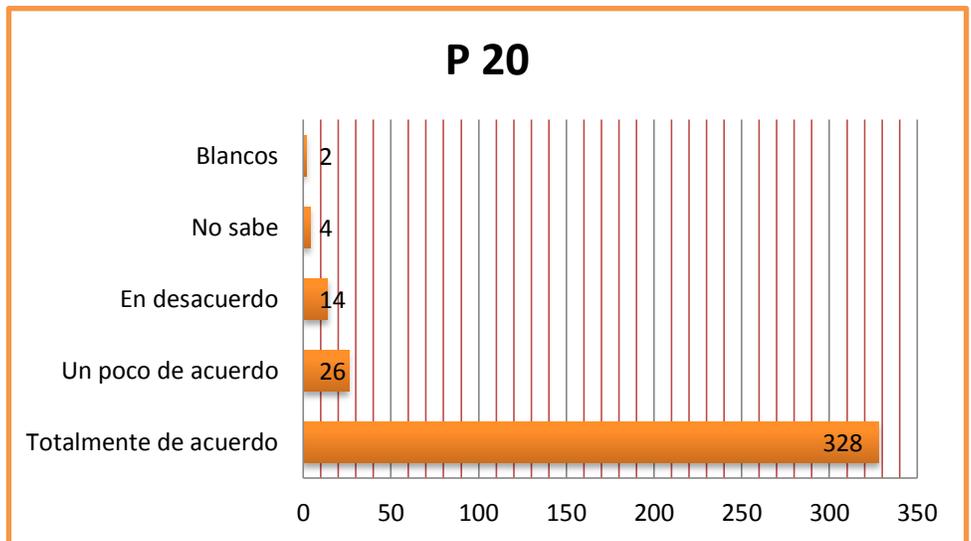
La pregunta No. 20 consulta **¿Hombres y mujeres tienen los mismos derechos?**, esta fue respondida de la siguiente manera:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

a) Totalmente de acuerdo	328
b) Un poco de acuerdo	26
c) En desacuerdo	14
d) No sabe	6

Gráfico 27. Percepción sobre la igualdad en el ejercicio de derechos entre hombres y mujeres.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Esta pregunta al igual que la pregunta 18, consulta sobre la igualdad en el ejercicio de derechos tanto de hombres como mujeres. Siendo así, 328 personas encuestadas dicen estar totalmente de acuerdo en que los hombres y mujeres tienen los mismos derechos, esto nos indica un percepción inequitativa de las personas encuestadas, puesto que su opinión desconoce que si bien tanto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos como en la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce que todas las personas tenemos los mismos



UNIVERSIDAD DE CUENCA

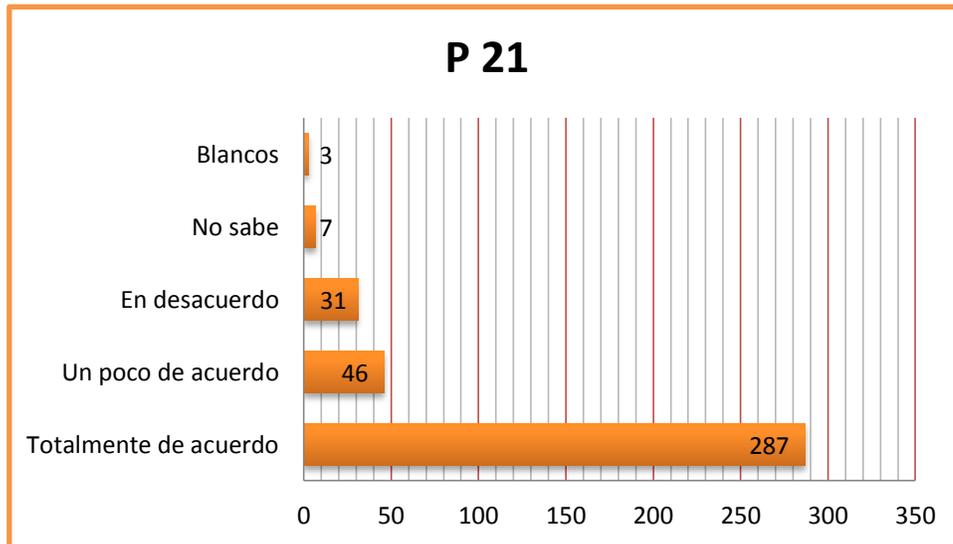
derechos, sin embargo, estos, en la realidad no se hacen efectivos ya que hay demasiadas barreras que lo impiden. Entre ellas, una sociedad que asigna roles, estereotipos, responsabilidades y espacios diferenciados en función del sexo y que coloca a las mujeres en una posición de subordinación. Por su parte, 26 personas dicen estar un poco de acuerdo en que hombres y mujeres tiene los mismos derechos, esto indica una percepción ambigua de las personas encuestadas frente a esta consulta, puesto que su opinión no define con claridad, pero no con claridad, las implicaciones del igual ejercicio de derechos entre hombres y mujeres. Por otro lado, sólo 14 personas respondieron estar en desacuerdo, respuesta que infiere una percepción de equidad de las personas que eligieron esta opción, puesto que su opinión expresa que reconocen que la violencia, discriminación y desigualdad que viven las mujeres es una violación a sus derechos. Finalmente, 4 personas reconocen que no saben y 2 dejan en blanco, lo que supone desconocimiento o indiferencia frente la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

La pregunta No. 21 consulta si **¿Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades?** Las personas encuestadas respondieron de la siguiente manera:

a) Totalmente de acuerdo	287
b) Un poco de acuerdo	46
c) En desacuerdo	31
d) No sabe	10



Gráfico 28. Percepción sobre el igual acceso a oportunidades de hombres y mujeres.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

287 personas que respondieron la encuesta dicen estar totalmente de acuerdo en que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, esta respuesta se relaciona con una percepción discriminatoria de las personas encuestadas, puesto que su opinión nos refleja una falta de conocimiento de la realidad de desigualdad y discriminación que viven las mujeres frente a los hombres. Recordemos que históricamente las mujeres han estado siempre presentes en diversas actividades económicas y sociales, sus aportes han estado invisibilizados y se ha dificultado su acceso a la educación, al trabajo bien remunerado, a la participación política y en general, a la igualdad de oportunidades. Por su lado, 46 personas manifiestan estar un poco de acuerdo con lo consultado, esto supone una percepción ambigua de las personas encuestadas, debido a que su opinión define, pero no con claridad, las brechas de desigualdad que existen entre hombres y mujeres. Por su parte, solamente 31 personas manifiestan estar en desacuerdo en que hombres y



UNIVERSIDAD DE CUENCA

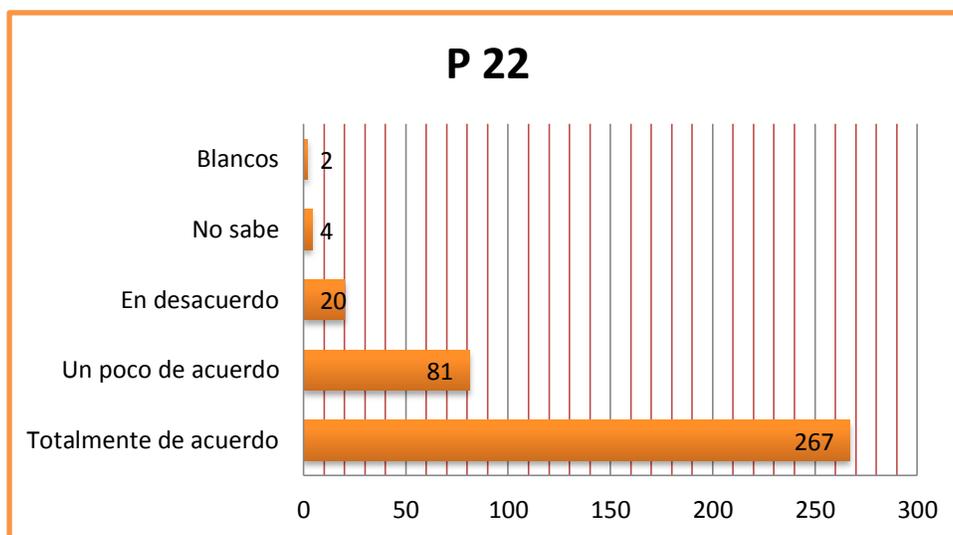
mujeres tiene las mismas oportunidades, lo que muestra una percepción de equidad de las personas encuestadas, puesto que su opinión reconoce que a pesar del avance en materia de equidad entre hombres y mujeres, las condiciones históricas y sociales de las mujeres, limita la igualdad de oportunidades. Finalmente, 7 personas reconocen que no saben y 3 dejan en blanco, lo que indica desconocimiento o indiferencia frente a este tema.

¿La mujer desempeña los mismos roles que los hombres en áreas como laboral, social, cultural, educativo, económico, administrativo? Es la consulta realizada en la pregunta No. 22, a la que las personas encuestadas respondieron:

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

267
81
20
6

Gráfico 29. Percepción sobre el igual acceso a oportunidades de hombres y mujeres.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



UNIVERSIDAD DE CUENCA

De las respuestas obtenidas se evidencia que la mayoría, es decir 267 personas dicen estar totalmente de acuerdo en que la mujer desempeña los mismos roles que los hombres en áreas como laboral, social, cultural, educativo, económico, administrativo, respuesta que de acuerdo a la valoración preestablecida, se relacionan con una percepción inequitativa de las personas encuestadas, puesto que su opinión desconoce que las mujeres viven situaciones de desigualdad y discriminación en todos los ámbitos. Todavía no existen ámbitos libres de actitudes, comportamientos y estereotipos que marcan claramente una desigualdad entre los dos sexos. Por su parte, 81 personas dicen estar un poco de acuerdo con lo que se consulta, número importante de personas cuya opinión se relaciona con una percepción ambigua, puesto que, su opinión no define claramente las implicaciones de las desigualdades entre hombres y mujeres. Solamente 20 personas dijeron estar en desacuerdo con lo consultado, lo que supone una percepción de equidad de las personas que tomaron esta alternativa, ya que, su opinión expresa claridad sobre los obstáculos que históricamente han impedido a las mujeres disfrutar de las mismas oportunidades que los hombres, como, por ejemplo, la diferencia de roles impuestos por la sociedad, la desigual distribución de las cargas familiares y domésticas etc. Por último, 4 personas dicen no saber y 2 dejan en blanco lo que como en el resto de preguntas, implica desconocimiento o indiferencia frente a las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres.

➤ Evaluación del criterio de percepción

Las respuestas obtenidas de las preguntas encasilladas dentro de este criterio que son de la 9 a la 22, permitieron tener un acercamiento a la percepción de las personas encuestadas frente a temas de equidad y género. Para ello se realizó afirmaciones sobre roles, estereotipos, violencia y discriminación por género, algunas afirmaciones suponen conductas inequitativas y de discriminación y sus



UNIVERSIDAD DE CUENCA

respuestas permiten acercarse al sentir y pensar de quienes respondieron el cuestionario.

Las respuestas se representan en la tabla y gráfico siguientes:

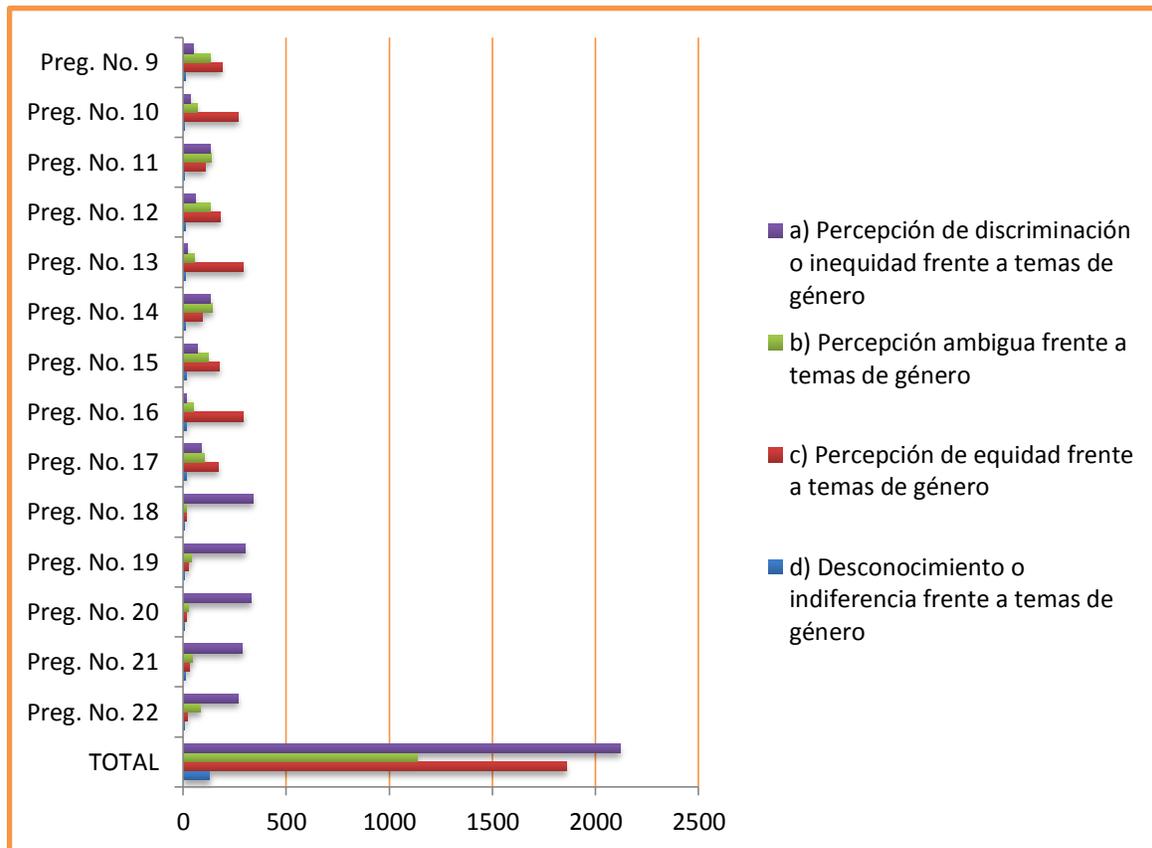
Tabla 8. Valoración de las preguntas del criterio de percepción

No. De pregunta	a) Percepción de discriminación o inequidad frente a temas de género.	b) Percepción ambigua frente a temas de género.	c) Percepción de equidad frente a temas de género.	d) Desconocimiento o indiferencia frente a temas de género
No. 9	48	131	186	9
No. 10	33	69	265	7
No. 11	131	134	104	5
No. 12	57	129	180	8
No. 13	20	54	292	8
No. 14	131	141	92	10
No. 15	69	120	172	13
No. 16	17	48	292	17
No. 17	88	101	169	16
No. 18	340	13	15	6
No. 19	301	41	25	7
No. 20	328	26	14	6
No. 21	287	46	31	10
No. 22	267	81	20	6
TOTAL	2117	1134	1857	128

Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



Gráfico 30. Valoración de las preguntas del Criterio de Percepción



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De los datos anteriores, expresados tanto en la tabla como en el gráfico, se desprende que la opción a) relacionada a la percepción de discriminación o inequidad frente a temas de género, es la mayoritariamente escogida por las personas encuestadas, principalmente en las preguntas relacionadas con los derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, y con los derechos y oportunidades entre afroecuatorianos/as e indígenas y mestizos y blancos; esto supone, que las personas que optaron por esta alternativa presentan de alguna manera posiciones inequitativas que, en algunos casos, puede responder a un desconocimiento de las realidades de vida de los grupos minoritarios y, en otros



UNIVERSIDAD DE CUENCA

casos esta inclinación puede ser influenciada por una cultura machista que aún persiste y que es generadora de inequidades, desigualdades e incluso violencia. La opción c) relacionada con una percepción de equidad frente a temas de género por parte de las personas encuestadas, también es representativa, principalmente en las primeras preguntas que tienen relación con roles de género, violencia de género y discriminación basada en la orientación sexual, esto nos indica que un número significativo de personas tienen claridad sobre las implicaciones de estos producen tanto en la vida como en las relaciones entre hombres y mujeres. Es importante mencionar también, que la opción b) relacionada con una percepción ambigua frente a temas de género, tiene también una importante representación, lo que permite deducir que un buen número de personas manifiestan indecisión al momento de responder, lo que puede deberse a un desconocimiento o falta de claridad de los conceptos presentados en las consultas; mientras que el número de personas que reconocen no saber o presenta indiferencia frente temas de género, es mínima.

Si bien un gran número de las personas encuestada demuestran una percepción de equidad frente a temas de género, el número de personas que presentan una percepción ambigua, una percepción de inequidad y discriminación o una percepción de desconocimiento es mucho mayor, lo que evidencia la necesidad urgente de capacitación en temas de género y equidad, si se quiere verdaderamente eliminar las brechas de género entre hombres y mujeres. Esto se refleja en la siguiente tabla y gráfico:

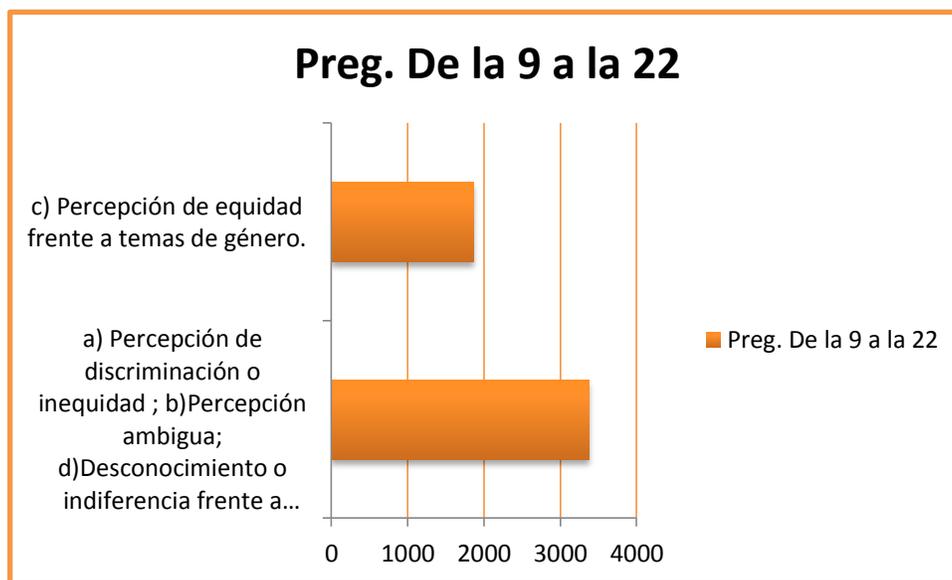


UNIVERSIDAD DE CUENCA

Tabla 9. Resumen del Criterio de Percepción

	a) Percepción de discriminación o inequidad frente a temas de género; b) Percepción ambigua frente a temas de género; d) Desconocimiento o indiferencia	c) Percepción de equidad frente a temas de género.
Preg. De la 9 a la 22	3379	1857

Gráfico 31. Resumen del Criterio de Percepción



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Tanto en el cuadro como en el gráfico anterior se puede observar que la mayoría de personas encuestadas tiene una percepción de desconocimiento, discriminación o inequidad frente a las preguntas y afirmaciones realizadas en este criterio.

Autora: Karina Regalado Gómez.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.1.4.4 Criterio de Acercamiento Institucional.

El criterio de Acercamiento Institucional se relaciona con el nivel de acercamiento y conocimiento que las personas encuestadas tienen con la Universidad de Cuenca, así como de las acciones que ésta ha realizado y se encuentra realizando con la finalidad de transverzalizar el enfoque de género en su gestión, para ello se realizó cinco preguntas que permitieron conocer que tanto el alumnado sabe sobre las gestiones de las autoridades universitarias en pro de la equidad. Las preguntas con las respectivas respuestas se detallan a continuación⁴⁷:

La pregunta No. 23 consulta a las personas encuestadas si **¿Consideran que la Universidad de Cuenca es un espacio de equidad y libre de violencia?** Las respuestas son las siguientes:

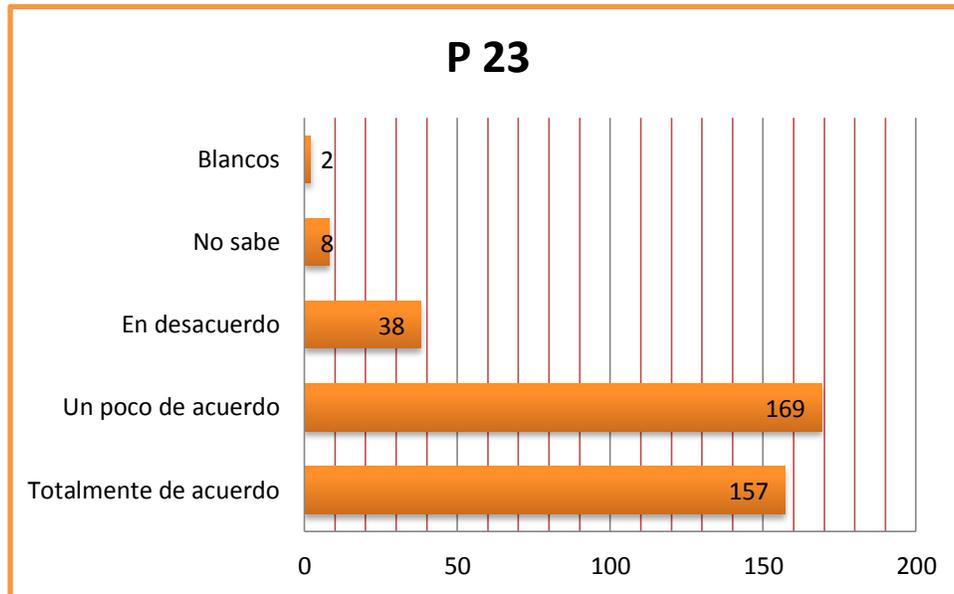
a) Totalmente de acuerdo	157
b) Un poco de acuerdo	169
c) En desacuerdo	38
d) No sabe	10

⁴⁷ De la misma manera que en los dos criterios anteriores, cada pregunta tiene 4 posibles respuestas mismas que se han valorado de la siguiente manera, para facilitar el análisis:

- Las respuestas del literal a) se relacionan con ausencia de conocimiento.
- Las del literal b) se relaciona con poco conocimiento.
- Las del literal c) nos indican conocimiento sobre la realidad universitaria y sobre las acciones que en materia de género se realizan en la institución.
- Quienes responden con la opción d) reconocen no saber.



Gráfico 32. Universidad de Cuenca como espacio de equidad y libre de violencia



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

La realidad de la Universidad de Cuenca es muy compleja, en ella se presentan asimetrías de poder que se reproducen, con por ejemplo maltrato jerárquico a docentes, personal administrativo y trabajadores, así como también de docentes a alumnos y por supuesto de hombres a mujeres. Estos también podrían ser casos de violencia basada en el género, además de abuso de autoridad. Por otro lado ni la estructura orgánica ni la infraestructura física garantizan igualdad de oportunidades a la comunidad universitaria, además de que existen grupos diversos cuyas necesidades diferenciadas y específicas no son correctamente atendidas. Por lo tanto, la asimetría de poder, la violencia basada en género, la discriminación a grupos diversos, son algunos obstáculos a los que se debe retar y desafiar en la Universidad de Cuenca, para que esta se constituya un espacio de inclusión, de convivencia equitativa, de interacciones y aprendizajes sin sexismo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

En este sentido, de las 374 personas encuestadas, 169 dicen estar un poco de acuerdo en que la Universidad de Cuenca es un espacio de equidad y libre de violencia, respuesta que refleja, según la valoración anterior, poco conocimiento sobre lo consultado, debido a que su opinión expresa conocer, pero no con claridad las implicaciones de implicaciones de la inequidad y discriminación de las relaciones, entre hombres y mujeres. Por su parte, 157 personas están totalmente de acuerdo con lo consultado, esto refleja una ausencia de conocimiento sobre la realidad Universitaria. Solamente 38 personas están en desacuerdo en que la Universidad de Cuenca es un espacio de equidad y libre de violencia, lo que supone un conocimiento sobre la realidad Universitaria, mientras que 8 personas no saben y 2 dejan en blanco.

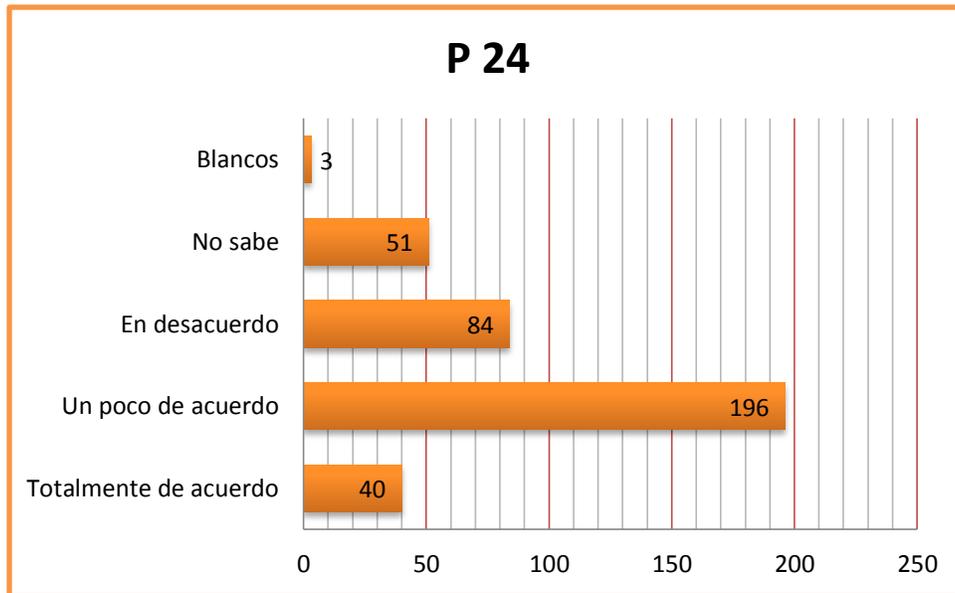
En cuanto a la pregunta No. 24 en la que se consulta a las personas encuestadas si **¿consideran que las políticas de acción afirmativa que existen en la Universidad de Cuenca son lo suficientemente conocidas y aplicadas?**, se respondió así:

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

40
196
84
54



Gráfico 33. Conocimiento sobre las Políticas de Acción Afirmativa.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Según se observa en el gráfico anterior, de las personas encuestadas, 196 dicen estar un poco de acuerdo en que las Políticas de acción afirmativa que existen en la Universidad de Cuenca son lo suficientemente conocidas y aplicadas, esto supone que conocen, pero no con claridad, que son y para qué sirven estas políticas. 84 personas están en desacuerdo con lo que se consulta, lo que indica que las personas que optaron por esta respuesta, tiene conocimiento sobre la realidad universitaria, puesto que si bien existen políticas de acción afirmativa en la Universidad de Cuenca, estas no son lo suficientemente difundidas para su conocimiento y correcta aplicación. Por su parte, 40 personas dicen estar totalmente de acuerdo en que las Políticas de acción afirmativa son lo suficientemente conocidas y aplicadas, respuesta relacionada a un desconocimiento de la realidad universitaria, puesto que la realidad en que la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

mayoría de la comunidad universitaria desconoce de su existencia y aplicación. Finalmente, 51 persona reconocen que no saben y 3 personas dejan en blanco.

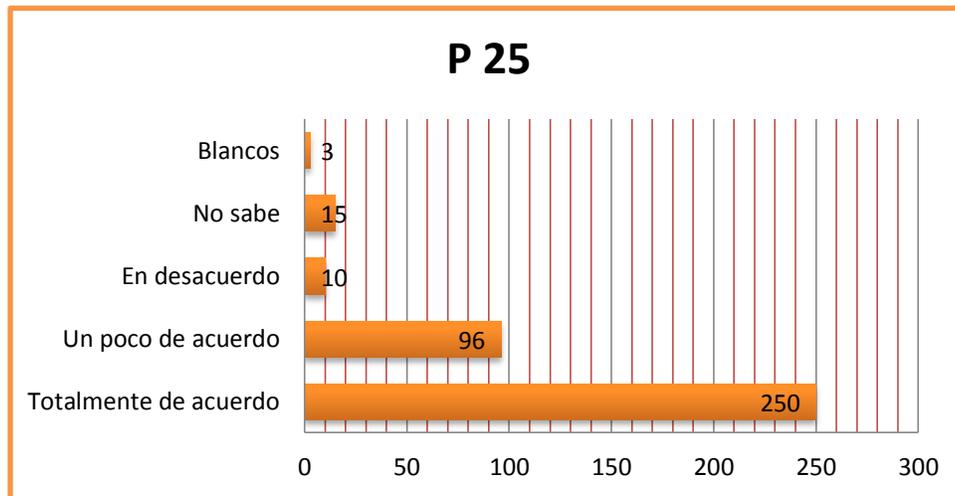
Si bien las autoridades universitarias están empeñadas en promover la equidad de género en todos los espacios académicos, y con este propósito emprendió el proceso tendiente a construir las Políticas de acción afirmativa en función de lograr disminuir las brechas de inequidad, de mejorar el trato, la relaciones de género y poder en su interior; sin embargo estas no han sido correctamente difundidas para su conocimiento en la comunidad Universitaria por lo tanto si no son conocidas, tampoco pueden ser aplicadas.

Las respuestas obtenidas en relación a la pregunta No. 25 que dice: **¿Considera usted que es necesario que la Universidad dé a conocer más sobre la temática de género para entender mejor la realidad social en la que vivimos?**, son:

c) Totalmente de acuerdo	250
b) Un poco de acuerdo	96
a) En desacuerdo	10
d) No sabe	18



Gráfico 34. Conocimiento sobre las Políticas de Acción Afirmativa.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De las personas encuestadas, según el gráfico anterior 250 dicen estar totalmente de acuerdo, lo que evidencia que conocen la realidad Universitaria sobre la poca capacitación que existe en materia de género en su interior, evidencia también la necesidad de cada una de las personas que se inclinaron por esta opción, de conocer más sobre esta temática, pues esto les permitiría conocer de mejor manera la realidad en que vivimos. Por su lado, 96 personas están un poco de acuerdo en que la Universidad dé a conocer más sobre la temática de género para entender mejor la realidad social en la que vivimos, lo que evidencia que conocen, pero no con claridad, las implicaciones del conocimiento de género en sus vidas y en la sociedad. Por su parte, 10 personas están en desacuerdo con la consulta, lo que supone un desconocimiento no solo de la realidad institucional, sino también, de la realidad social en la que vivimos. Por su lado, 15 personas no saben y 3 dejan en blanco su respuesta.

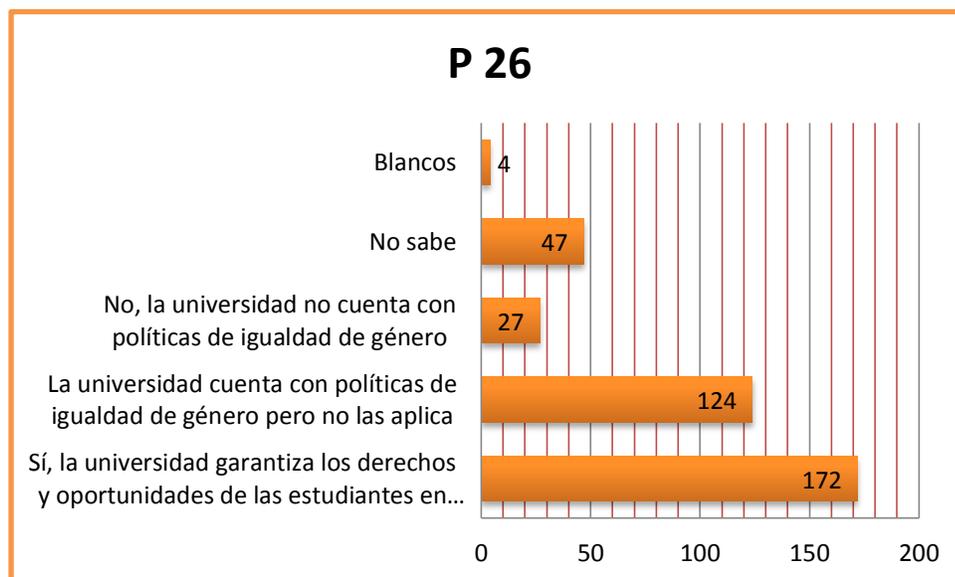


UNIVERSIDAD DE CUENCA

La pregunta No. 26 consulta: **¿Considera usted que la Universidad garantiza la igualdad de derechos y oportunidades a las estudiantes en estado de gestación?** Las respuestas son las siguientes:

a) Sí, la Universidad garantiza los derechos y oportunidades de las estudiantes en estado de gestación	172
b) La Universidad cuenta con políticas de igualdad de género pero no las aplica	124
c) No, la Universidad no cuenta con políticas de igualdad de género	27
d) No sabe	51

Gráfico 35. Conocimiento sobre los derechos y oportunidades de las estudiantes en estado de gestación.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



UNIVERSIDAD DE CUENCA

En esta pregunta, de acuerdo al gráfico anterior, 172 personas consideran que la Universidad sí garantiza los derechos y oportunidades de las estudiantes en estado de gestación, esta inclinación de las personas encuestadas por esta respuesta nos indica que desconocen la realidad de la Institución, puesto que en la Universidad de Cuenca no existen políticas de género que permitan a las estudiantes hacer uso de los derechos que constan en la Constitución. Por su parte, 124 personas dicen que la Universidad cuenta con políticas de igualdad de género pero no las aplica, esta respuesta se relaciona a poco conocimiento de la realidad universitaria, puesto que en la Universidad si bien existen Políticas de acción afirmativa, estas no son políticas de género. Por otro lado, 27 personas demuestran conocer sobre la realidad de la Institución al tomar la opción que afirma que la Universidad no se cuenta con políticas de igualdad de género. Por su parte, 47 personas reconocen que no saben, mientras que sólo 4 personas dejan en blanco.

La pregunta No. 27 consulta a las personas encuestadas **si ¿La Universidad de Cuenca cumple a cabalidad con el Art. 70 de la Constitución que dice: "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? Las respuestas se describen a continuación:**

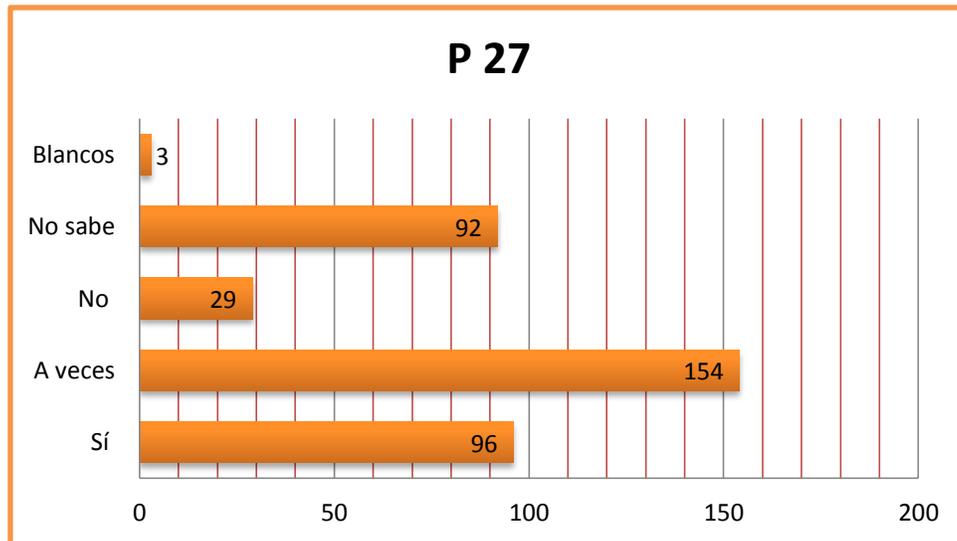
- a) Si
- b) A veces
- c) No
- d) No sabe

96
154
29
95



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Gráfico 36. Conocimiento sobre el cumplimiento de la Universidad de Cuenca del Art. 70 de la Constitución.



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

La Universidad de Cuenca, en pro de dar cumplimiento al Art. 70 de la Constitución, se encuentra en un proceso por incorporar el enfoque de género en su gestión, esto se inició con la creación de las Políticas de Acción afirmativa, que es un gran paso, sin embargo, estas no son políticas de género. Al momento se encuentra en la elaboración de la Agenda de Igualdad de la Universidad de Cuenca, sin embargo, no existe una transversalización real y efectiva del enfoque de género en la Institución que permita la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la comunidad universitaria, y que permitan disminuir o eliminar las brechas de género que aún persisten en su interior.

En este sentido, 154 de las personas encuestadas dicen que la Universidad de Cuenca “a veces” cumple con el Art. 70 de la Constitución, esto refleja que las personas tomaron esta opción presentan poco conocimiento sobre la realidad de la Universidad, mientras que 96 personas dicen que sí. Estas respuestas reflejan poco conocimiento y ausencia de conocimiento que se relacionan con ausencia de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

conocimiento de la realidad Institucional, puesto que, La Universidad de Cuenca al momento no cuenta con políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, así como tampoco ha incorporado el enfoque de género en planes y programas y proyecto, por lo tanto no cumple a cabalidad con el Art. 70 de la Constitución Ecuatoriana. Por su parte, sólo 29 personas responden que no, lo que refleja que conocen que en la Universidad no existen políticas de igualdad de género. Por otro lado, 92 personas manifiestan no saber, mientras que 3 personas dejan en blanco.

➤ Evaluación del criterio de acercamiento institucional

El criterio de Acercamiento Institucional permitió saber cuánto conocen las personas encuestadas sobre la realidad de la Universidad de Cuenca y sobre las acciones que en ésta se realizan en pro de la equidad de género. Las preguntas que fueron valoradas se representan en la tabla y gráfico siguientes:

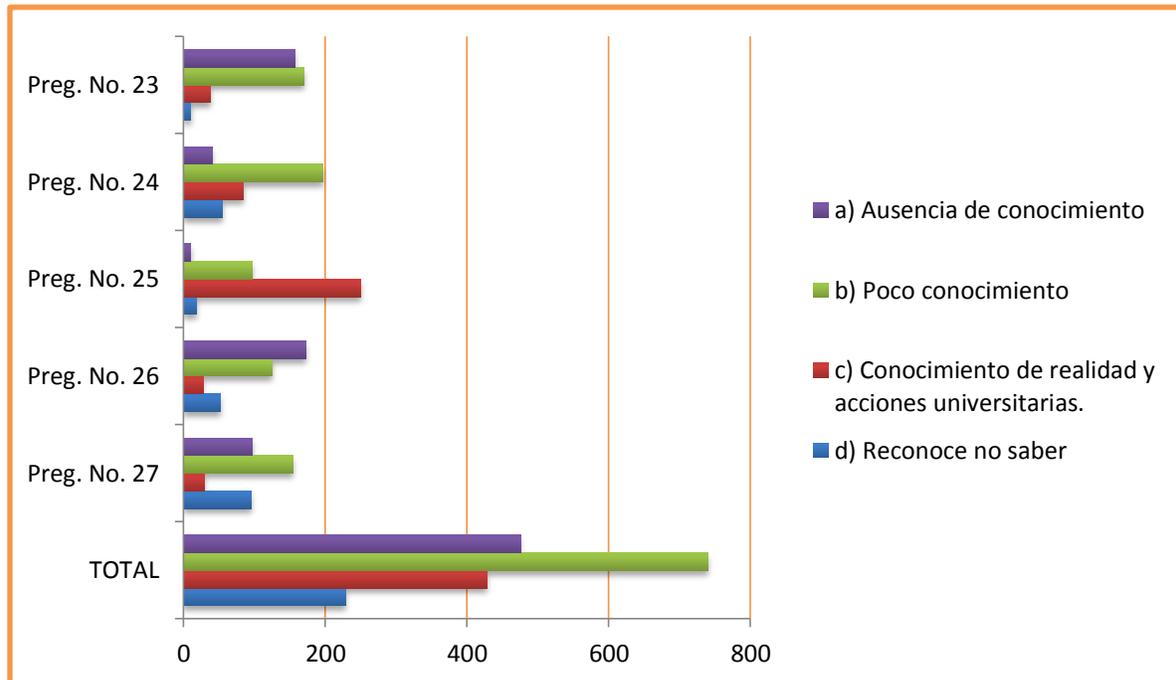
Tabla 10. Valoración de las preguntas del criterio de percepción

No. De preg.	a) Ausencia de conocimiento	b) Poco conocimiento	c) Conocimiento de realidad y acciones universitarias.	d) Reconoce no saber
No. 23	157	169	38	10
No. 24	40	196	84	54
No. 25	10	96	250	18
No. 26	172	124	27	51
No. 27	96	154	29	95
TOTAL	475	739	428	228

Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado



Gráfico 37. Valoración de las preguntas del criterio de percepción



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

De los datos anteriores, tanto de la tabla como del gráfico, se desprende que la mayoría de personas encuestadas han escogido la opción b) relacionada a “poco conocimiento” de la realidad y las acciones universitarias. Un número también importante de personas encuestadas se inclinaron por la opción a) relacionada a la “ausencia de conocimiento”. Esto nos permite evidenciar que la mayoría de personas encuestadas no tiene un claro conocimiento de lo que ocurre al interior de la Universidad y de las acciones que en ella se realizan, lo que permite también deducir que es muy poco el trabajo realizado por las autoridades universitarias en pro de la equidad de género, y que las pocas acciones realizadas no son lo suficientemente difundidas para su real conocimiento y correcta aplicación. Por otro lado, se puede observar que el número de personas que realmente conocen



UNIVERSIDAD DE CUENCA

de la realidad y de las acciones universitarias es menor y que también existen personas que reconocen no saber, lo que evidencia la necesidad de que se incrementen acciones en pro de la equidad, y que se difundan de mejor manera las que existen.

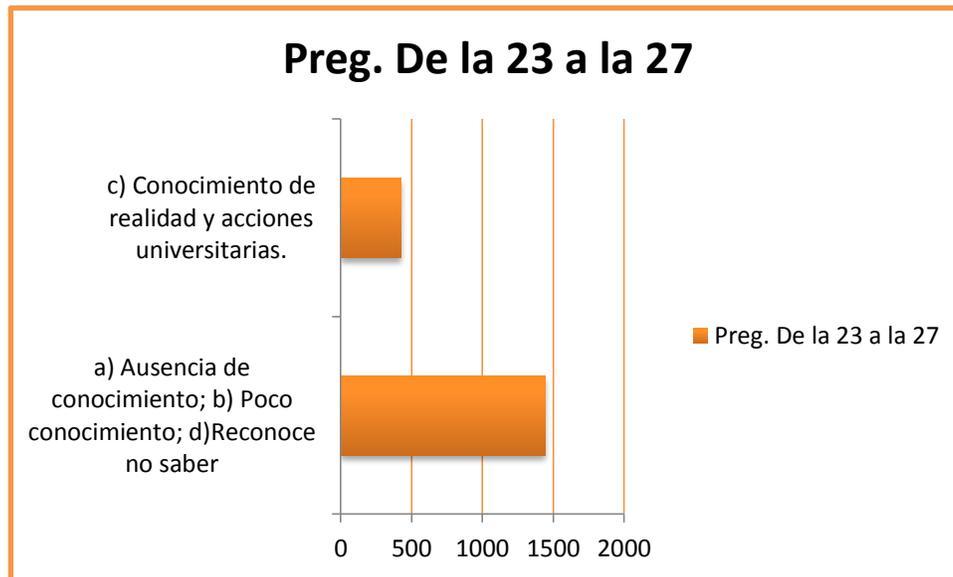
Los resultados anteriores demuestran que la mayoría de personas encuestadas tiene poco conocimiento, ausencia de conocimiento o reconocen no saber sobre la realidad Institucional y sobre las acciones que esta realiza con el propósito e incorporar el enfoque de género en su interior, mientras que, el número de personas que reflejan tener conocimiento es mucho menor. Estos datos se reflejan en el siguiente cuadro y gráfico.

Tabla 11. Resumen del criterio de acercamiento institucional

	a) Ausencia de conocimiento; b) Poco conocimiento; d)Reconoce no saber	c) Conocimiento de realidad y acciones universitarias.
Preg. De la 23 a la 27	1442	428



Gráfico 38. Resumen del Criterio de acercamiento Institucional



Fuente: Encuesta directa
Realizado por: Karina Regalado

Tanto en el cuadro como en gráfico anterior, se puede observar que la mayoría de las personas que respondieron la encuesta tiene poco conocimiento, ausencia de conocimiento o frente a las preguntas realizadas en este criterio.

3.1.5 Resultados obtenidos

Los resultados de la presente investigación permitieron cumplir con el principal objetivo de saber el nivel de conocimientos que tienen en materia de género los y las estudiantes de la Universidad de Cuenca con el propósito de evidenciar la necesidad de capacitación en esta temática y posteriormente realizar algunas propuestas para incluir el enfoque de género en el currículo de la Universidad de Cuenca. Las conclusiones las presentare de acuerdo a los tres criterios planteados para el análisis de los resultados a saber:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- En cuanto al criterio de conocimiento, de manera general, las personas encuestadas presentan conocimiento o acercamiento a los conceptos indagados. Se consultó sobre el concepto de género, también sobre si consideran que equidad de género es lo mismo que igualdad de Género, se consultó sobre que entienden como homofobia. Se indagó también si consideran que feminismo es lo opuesto al machismo, así como también sobre algunas convenciones internacionales. Si bien las personas encuestadas de manera general tiene conocimiento o acercamiento a conceptos básicos de género, sin embargo, es mayor el número de personas con ausencia de conocimientos y que reconocen no saber sobre estos conceptos. Si bien el tema de equidad es abordado con cierta precisión por algunas de las personas encuestadas, se evidencia que hay más personas que desconocen la temática lo que permite concluir que se necesita ahondar en conceptos claves para lograr una mayor comprensión sobre el tema.
- Respecto al criterio de percepción, de manera general las personas encuestadas presentan una percepción discriminatoria o inequitativa con respecto a las afirmaciones presentadas sobre roles, estereotipos, violencia y discriminación por género y por etnia. Se continúa vinculando a las mujeres con lo reproductivo y a los hombres con lo productivo, modelo que sigue operando en el imaginario cultural en la construcción de identidades femeninas y masculinas. Se evidencia un total desconocimiento sobre la realidad las personas afroecuatorianas e indígenas, sobre el ejercicio de sus derechos y oportunidades, frente a mestizos/as y blancos/as. Se evidencia además un desconocimiento sobre la realidad de vida de las mujeres, sobre el ejercicio de sus derechos y oportunidades frente a los hombres. Estas respuestas permiten afirmar que se necesita capacitación en equidad y género para lograr una mayor comprensión de la realidad en



UNIVERSIDAD DE CUENCA

que vivimos. Por ello, es necesario realizar acciones para crear mayor conciencia de las implicaciones negativas que puede tener la percepción discriminatoria o inequitativa en muchos casos influenciada por una cultura machista que aún persiste.

- Finalmente, en relación con el criterio de acercamiento institucional, de manera general la mayoría de personas encuestadas manifiestan tener poco conocimiento, incluso ausencia de conocimiento sobre las acciones que la Universidad ha realizado y se encuentra realizando con la finalidad de transversalizar el enfoque de género en su gestión. Las acciones realizadas por las autoridades universitarias en pro de transversalizar el enfoque de género en su interior son mínimas por lo tanto no se cumple con el mandato Constitucional de la República. Cualquier acción realizada por la Universidad de Cuenca es poco difundida, por tanto, poco conocida. Por las razones expuestas, se considera necesario que la Universidad dé a conocer más sobre la temática de género para entender mejor la realidad social en la que vivimos.

Estos resultados evidencian el poco o nulo conocimiento en materia de equidad y género de los estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca, datos que comprometen a la Universidad a ser la gestora de sembrar nuevos conceptos en los imaginarios de toda la comunidad Universitaria mediante sensibilización y capacitación frente al tema, en aras de garantizar el cumplimiento del Art. 70 de la Constitución que dice: *“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.”*⁴⁸

⁴⁸ Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008.



3.2 Evaluación del nivel de los contenidos sobre Género, Equidad e Inclusión en las mallas curriculares de la Universidad de Cuenca.

Con la finalidad de tener conocimiento sobre si las mallas curriculares de las diferentes Facultades de la Universidad de Cuenca cuentan con asignaturas sobre Género, Equidad e Inclusión, se procedió a recopilar a través del sistema de gestión académica y en forma aleatoria una malla curricular por cada Facultad de la Universidad. Debo mencionar que hay Facultades que cuentan con una sola carrera.

Facultad	Facultad escogida
Facultad de Ciencias Agropecuaria	Ingeniería Agronómica
Facultad de Arquitectura y Urbanismo	Arquitectura Opción Diseño Arquitectónico
Facultad de Artes	Escuela de Artes Plásticas
Facultad de Economía	Administración de Empresas
Facultad de Filosofía	Filosofía Social y Económica
Facultad de Ciencias de la Hospitalidad	Gastronomía
Facultad de Ingeniería	Ingeniería Civil
Facultad de Jurisprudencia	Facultad de Derecho
Facultad de Medicina	Medicina
Facultad de Odontología	Odontología
Facultad de Psicología	Psicología Educativa
Facultad de Ciencias Químicas	Ingeniería Química

Luego de un análisis completo de las mallas curriculares antes mencionadas, se pudo observar que cada una contiene asignaturas básicas correspondientes a cada carrera de acuerdo a la especialidad; humanísticas, con asignaturas relacionadas con el campo de lo social; profesionales, con asignaturas de especialización y que son propias de cada carrera; optativas en las que cada



UNIVERSIDAD DE CUENCA

estudiante tiene la opción de decidir de entre un número determinado por la Universidad; y, las de libre elección que varían en cada facultad de acuerdo a la necesidad de cada una de ellas y son ofertadas por las unidades académicas según sus recursos y capacidad instalada. Sin embargo en ninguna se observó asignaturas sobre género, lo que me lleva a concluir y aseverar que ninguna malla de la Universidad de Cuenca cuenta con asignaturas sobre Género, Equidad e Inclusión.

Es necesario mencionar que en la Facultad de Jurisprudencia existe la Carrera de Género y Desarrollo, la misma que cuenta con su propia malla que contiene asignaturas de género. La Facultad también oferta esta asignatura como materia optativa al resto de facultades de la Universidad.

Si bien la asignatura de género no se encuentra transversalizada como materia obligatoria en cada una de las mallas de las diferentes facultades, sí existen asignaturas en algunas carreras que están relacionadas con esta temática. Es así que, en la carrera de Derecho por ejemplo existen asignaturas como Sociología del Derecho, Derechos Humanos, Derecho Constitucional, entre otras, que podrían permitir un abordaje de las temáticas de género, equidad e inclusión.

Con este ejemplo pretendo demostrar que esta temática podría tener un abordaje inicial a través de asignaturas relacionadas en cada una de las Facultades. Además el proceso de transversalización puede realizarse no sólo con la inclusión de una asignatura específica sobre género, sino también con la inclusión de contenidos de género en asignaturas relacionadas.

La Universidad de Cuenca como organización pública al servicio de la sociedad tiene la Misión de “formar profesionales de excelencia con sólidos valores morales y éticos que contribuyan a la transformación socioambiental del país; producir y difundir conocimiento científico y tecnológico; apoyar al buen vivir de la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

colectividad mediante la prestación de servicios; y gestionar nuevos emprendimientos.”

En este sentido y con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en la Misión que tiene la Universidad, la equidad de género, entendida como el acceso y ejercicio de derecho por parte de todas las personas en igualdad de oportunidades, debería considerarse como parte fundamental de la formación de los futuros profesionales, sin embargo, como se desprende del análisis aleatorio de las mallas de las diferentes facultades, esta temática no consta en forma transversal en ninguna de ellas, lo que nos permite evidenciar un desconocimiento general de su importancia para la lucha por disminuir las brechas de género.

Las autoridades de la Universidad de Cuenca, además de impulsar la implementación de “LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA”, y el avance en la creación de la AGENDA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA, deberían proponerse una transversalización total del enfoque de género en su interior; además, brindar una educación en género a todo su alumnado ya que sólo así se podrá mirar con otros ojos que la discriminación que viven las mujeres, la violencia de género, la discriminación por etnia, por diversidad sexual, las desigualdades que experimentan las personas con discapacidad y la brecha generacional son elementos importantes de exclusión social que impiden la plena participación de colectivos históricamente discriminados en el desarrollo integral y evolución de la sociedad.

Una persona que tiene puestos los lentes de género puede ser mejor ser humano, mejor profesional, además de realizar y proponer acciones encaminadas a reducir las brechas de desigualdad de género en la sociedad.



3.3 Contenidos mínimos de capacitación para transversalizar el enfoque de género en el Currículo de los/as estudiantes de la Universidad de Cuenca.

Luego de realizada la presente investigación y de confirmar mi hipótesis de que “los estudiantes de la Universidad de Cuenca conocen de manera limitada la temática de género y su implicación tanto en su vida cotidiana como profesional, debido a que es poco difundida y no consta en el currículo de la Universidad como una materia obligatoria, lo que genera que aún existe violencia, discriminación y desigualdades”, puedo manifestar que se torna necesaria su capacitación en esta temática ya que sólo solo así podremos comprender las desigualdades existentes en nuestra sociedad y particularmente en esta institución.

Conocer sobre la perspectiva de género permite entender a las y los demás, permite crear relaciones humanas basadas en el respeto la tolerancia y la reciprocidad y por tanto aportar a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, por lo tanto la Universidad de Cuenca debe iniciar en forma urgente procesos de capacitación masiva en género que no sólo incluya a alumnos, sino también a los diferentes actores de la comunidad universitaria, como son docentes, empleados, trabajadores y por supuesto autoridades, así como también la implementación de esta importante temática como materia obligatoria en todas las facultades.

Los objetivos de implementar género en el currículo de los estudiantes de la Universidad de Cuenca son:

- Conocer las diferencias entres los conceptos sexo y género.
- Conocer qué es y qué hace la perspectiva de género.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Comprender los procesos de construcción social de las identidades masculina y femenina.
- Reflexionar acerca de cómo se estructuran las relaciones de género a través de las diferentes instituciones sociales.
- Comprender cómo las relaciones de poder y las relaciones de género, generan discriminación, exclusión y violencia.
- Conocer la normativa nacional, internacional e institucional sobre equidad y género.
- Tener claridad sobre las acciones que se realizan en la Universidad en pro de la equidad y para cumplir el mandato constitucional, así como los mecanismos de que disponen los diferentes actores de la comunidad universitaria para ejercer, demandar y restituir sus derechos en caso de que sean vulnerados.

Es así que a continuación presento una propuesta de contenidos que según mi criterio deberían impartirse bajo la modalidad de capacitaciones o materia obligatoria para los estudiantes de la Universidad, a saber:

Qué es sexo y qué es género

Es importante tener claros los conceptos de sexo y género puesto que sus usos en muchas ocasiones no han sido apropiados, existiendo gran confusión en lo que significan e implican. El término género se lo utiliza muchas veces como sinónimo de sexo o como sinónimo de mujeres, de allí la importancia de aclarar conceptos.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Qué es y para qué sirve la perspectiva de género

Resulta importante conocer el enfoque o perspectiva de género para comprender mejor las relaciones entre hombres y mujeres.

Los procesos de construcción social, son influidos por una cultura machista, patriarcal, y androcéntrica, basada en la superioridad del hombre sobre la mujer. Es en este contexto en el que se presentan relaciones entre hombres y mujeres, las mismas que generan inequidades y desigualdades en todos los ámbitos.

Por lo tanto, el enfoque o perspectiva de género es una categoría de análisis que permite mostrar las diferencias existentes entre hombres y mujeres no sólo desde lo biológico sino también desde el plano sociocultural y permite evidenciar las desigualdades que se presentan en las relaciones de género.

El feminismo como una propuesta política

Se requiere tener una claridad sobre el feminismo como una propuesta política, puesto que generalmente se lo tiene como un concepto que se opone al de ***machismo***. El feminismo, no es una revancha de mujeres contra hombres o de ideas de superioridad de mujeres sobre hombres como se suele creer. El feminismo es una propuesta política que cuestiona los patrones sociales establecidos, y la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mientras que el machismo es una forma de discriminación a las mujeres a través de actitudes discriminatorias y ofensivas.



Roles y estereotipos de género

Tener conocimiento sobre roles y estereotipos de género permite evidenciar que estos generan desigualdades entre hombres y mujeres. Los roles o papeles de género son comportamientos aprendidos en la sociedad, en la que las personas están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades; los estereotipos de género son creencias, ideas simplificadas que comparten las poblaciones de una sociedad o de una cultura determinada, sobre cómo debe ser un hombre y cómo debe ser una mujer.

División sexual del trabajo. Lo público y lo privado

Es importante conocer y analizar las desigualdades que se generan entre hombres y mujeres debido a la asignación sociocultural de los roles para cada uno, en donde se da una valoración inferior al rol de la mujer. Esta valoración diferente se presenta porque el rol masculino se liga a lo público y el femenino al privado, generando desigualdades entre los géneros

Triple rol de la mujer

Debido a que el cumplimiento de los tres roles productivo, reproductivo y comunitario, al mismo tiempo, es parte de la realidad de la vida de muchas mujeres y de algunos varones tanto de áreas urbanas y rurales generando desigualdades entre hombres y mujeres. Esta triple jornada que desempeñan en beneficio de sus hogares y del desarrollo del país, es desvalorizada e implica una sobrecarga de labores y responsabilidades que asumen generalmente las mujeres, lo que implica desigualdad en las actividades cumplidas por cada uno.



Relaciones de género y relaciones de poder

Los roles de género son responsabilidades y obligaciones socioculturales asignadas tanto a hombres como mujeres, en las que los roles tradicionalmente asignados a los hombres tienen más valor que los roles asumidos por las mujeres. Esta valoración diferenciada de los roles y trabajos asumidos por cada uno, generen relaciones entre ambos géneros las que, a la vez, generan relaciones de poder entre los mismos.

La construcción social de género

Esta construcción social se realiza dentro de una cultura patriarcal y androcéntrica, encargada de reafirmar los estereotipos de género, en la que se da una valoración superior a lo masculino y una desvalorización a lo femenino. Cultura en la que históricamente la mujer ha estado subordinada por el hombre, quien ha sido el que ha mantenido el poder en los ámbitos, público y privado e invisibilizando a la mujer en todos los campos.

Violencia de género

Es importante de conocer que la violencia de género se presenta por las diferencias socioculturales históricamente construidas entre hombres y mujeres, en donde la superioridad del hombre en todos los ámbitos genera relaciones de poder sobre las mujeres y consecuentemente violencia sobre ellas. La violencia de género es una forma de discriminación hacia las mujeres.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Instituciones en donde se reproducen los patrones socialmente construidos

La familia, la iglesia, la escuela y los diferentes medios de comunicación son instituciones encargadas de la socialización de los roles de género a través de sus mensajes, reafirmado los estereotipos de género. A través de estas instituciones, se nos forma para que nos parezcamos cada vez más a ese modelo, inventado por cada sociedad, según sus intereses y necesidades.

Transversalización del enfoque de género

Se torna importante conocer que implica la transversalización del enfoque de género para poder acercarnos y entender cómo se realiza ésta en nuestra Institución, y ser demandantes de que esto se realice de ser necesario. Transversalizar el enfoque de género significa, incorporar este enfoque en todas las dimensiones de la vida social, política, cultural e institucional. Se trata de integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto, siendo de responsabilidad de los niveles más altos de decisión el poner en marcha esta estrategia.

Acciones positivas o afirmativas

Término importante de conocer, puesto que son acciones que realizan las instituciones en favor de los grupos minoritarios o “minorizados”. El término acción afirmativa hace referencia a aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o, eliminar en forma real las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las mujeres, algunos grupos étnicos, personas con



UNIVERSIDAD DE CUENCA

preferencias sexuales diferentes al modelo oficial, o al modelo heterosexual; niños, niñas y jóvenes; personas de la tercera edad y con discapacidades. El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades a los grupos antes mencionados.

Marco normativo

Es importante conocer el marco normativo nacional e internacional que existe en materia de género. Es importante conocer qué derechos protegen las Convenciones de “Belém do Pará” y “CEDAW”, instrumentos internacionales de derechos humanos suscritos y ratificados por nuestro país. Así como también lo dice la Constitución del 2008 y el Plan Nacional del Buen Vivir en función de disminuir las brechas de género en el Ecuador. Y finalmente, las políticas de acción positiva de la institución. Es importante además conocer qué está haciendo la Universidad en el tema de género, de manera que las acciones positiva sean utilizadas, aplicadas y exigidas.

Si la Universidad crea nuevos espacios educativos que impliquen formación en género, sus integrantes tendrán la posibilidad de generar y/o fortalecer pensamientos y actitudes más igualitarias y equitativas; se generarán relaciones de respeto de los derechos humanos, pero sobre todo se creará conciencia sobre la necesidad de transformación de las estructuras sociales para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

3.4. Propuestas para reforzar las Políticas de Acción Afirmativa para la adecuación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y no Discriminación en la Universidad de Cuenca.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Las políticas de acción afirmativa de la Universidad de Cuenca son políticas de igualdad realizadas bajo un enfoque de derechos, con la finalidad de lograr la inclusión efectiva de los diversos grupos discriminados por razón de etnia, edad, sexo, identidad de género, identidad sexual, discapacidad, lugar de nacimiento, etc., políticas muy válidas en pro de la igualdad entre las personas. Sin embargo no son políticas de género.

Por lo tanto, en el marco de la implementación de la Agenda Igualdad de Oportunidades, Inclusión y no Discriminación en la Universidad de Cuenca, es necesario que la Universidad emprenda también un proceso de elaboración de políticas de igualdad de género, que busquen eliminar las desigualdades que impiden la participación de las mujeres en la vida social, política, económica y cultural y garantizar su participación en el ámbito público, con las mismas oportunidades que los hombres, para así reforzar las políticas de acción afirmativa.

Por su lado, la implementación de la Agenda de Igualdad de Oportunidades, Inclusión y no Discriminación permite la implementación de las políticas con las que cuenta la Universidad en materia de género y equidad, y es facilitadora del trabajo conjunto y el diálogo entre la Universidad y sus integrantes. Es así que ésta debe tener las siguientes consideraciones tanto para el proceso de construcción como para la implementación de las acciones correspondientes:

- Tiene que ser una propuesta participativa que involucre a representantes de todos los ámbitos de la Universidad.
- Es necesario que cuente con el presupuesto y recursos suficientes que permita llevar a cabo las acciones necesarias.
- Se debe realizar un diagnóstico de las situaciones de los grupos discriminados dentro de la Universidad de Cuenca para determinar sus realidades con la finalidad de que el plan pueda plantear acciones





UNIVERSIDAD DE CUENCA

concretas que permitan lograr la superación de problemas desde una perspectiva de género.

- El plan requiere de una transversalización efectiva del enfoque de género y de derechos en su práctica, instrumentos y acciones, avanzando en el fortalecimiento de las capacidades de género.
- Se requiere la creación de una Unidad de Género, que asegure la puesta en marcha y seguimiento del proceso de transversalización del enfoque de género en la Universidad y en el plan, además de ser la responsable de planificar y coordinar todas las acciones planteadas en el plan. La misma que debe estar conformada por personas capacitadas en género.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES

Al finalizar este trabajo se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

- a) Los resultados del análisis de las encuestas confirmaron la hipótesis de que las y los estudiantes de la Universidad de Cuenca conocen de manera limitada la temática de género y su implicación tanto en su vida cotidiana como profesional, debido a que es poco difundida y no consta en el currículo de la Universidad como una materia obligatoria, lo que determina que aún exista violencia, discriminación y desigualdades.
- b) La Constitución de la República del 2008 acogiendo a la obligatoriedad de los instrumentos internacionales que hacen referencia a los Derechos Humanos de las Mujeres, los cuales ha ratificado y tiene el carácter de vinculantes, incorpora y garantiza importantes avances para los derechos humanos de las mujeres, además obliga a transversalizar el enfoque de género en las instituciones públicas mediante el Art. 70
- c) En el Estado Ecuatoriano, existen leyes y normativas que obligan a la incorporación del enfoque de género en la gestión de las Instituciones públicas, sin embargo esto no se cumple en su totalidad porque en la Universidad de Cuenca aún no existen políticas de género enfocadas a disminuir las brechas entre hombres y mujeres y, sus planes, programas y proyectos, no son elaborados con la perspectiva de género.
- d) La Universidad de Cuenca a través de su historia nos demuestra ser una Institución patriarcal, esto se refleja en el protagonismo masculino que



UNIVERSIDAD DE CUENCA

desde sus inicios ésta ha tenido. La inserción de las mujeres en la institución ha sido fruto de su propio esfuerzo y de una lucha constante por la reivindicación de sus derechos y que va en contra de la ideología patriarcal y androcéntrica que prima en nuestro ámbito sociocultural.

- e) Pese al poco esfuerzo por transversalizar el enfoque de género en la gestión universitaria debido a la falta de un real compromiso por parte de las autoridades, es necesario reconocer y destacar los progresos realizados a través de la implementación de las “POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA”, y el avance en la creación de la “AGENDA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA”.
- f) Las políticas de acción afirmativa de la Universidad de Cuenca, son políticas de inclusión de las diversidades que sin lugar a dudas son un gran paso que la Institución ha realizado en pro de la igualdad de las personas, sin embargo, estas políticas no son políticas de género que permitan la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres para disminuir las brechas de género.
- g) Lamentablemente los resultados obtenidos en esta investigación nos demuestran que existe un total desconocimiento por parte de las y los estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca, de estas acciones realizadas por la Universidad en favor de los grupos minoritarios o “minorizados”



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- h) La educación es un espacio que influye en la formación de las personas en cuanto a la asimilación de valores y comportamientos que forman parte del proceso de desarrollo cultural de la sociedad, pero esa educación debe incluir conocimientos del enfoque de género para alcanzar un verdadero desarrollo.
- i) La Universidad de Cuenca cuenta con la Carrera de Género y Desarrollo en la Facultad de Jurisprudencia, la misma que tiene el propósito de “aportar a la construcción de una sociedad justa y equitativa, a través de la formación académica y de investigación orientadas a transversalizar el enfoque de género en las instituciones y a reducir las desigualdades fundadas en el sistema sexo-género, en estrecho vínculo con espacios de reflexión y acción de la sociedad civil, a nivel local y regional”. Hecho que se constituye en una de sus principales acciones en pro de la equidad de género.
- j) Del estudio realizado se desprende que las mallas curriculares de las diferentes Facultades de la Universidad de Cuenca, no cuentan con asignaturas para la formación en género en forma trasversal, ni siquiera la Facultad de Jurisprudencia, en la que existe la Carrera de Género y desarrollo con tal, siendo que esta temática debería considerarse como parte fundamental de la formación de los futuros profesionales y dar cumplimiento efectivo a la Misión de la Universidad de “formar profesionales de excelencia con sólidos valores morales y éticos que contribuyan a la transformación socioambiental del país; producir y difundir conocimiento científico y tecnológico; apoyar al buen vivir de la colectividad mediante la prestación de servicios; y gestionar nuevos emprendimientos.”
- k) Conocer sobre género permite evidenciar las necesidades de transformar las estructuras sociales que discriminan. Tener puestos los lentes de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

género permite mirar la realidad desde otra perspectiva, ser mejor persona, mejor profesional, además de realizar y proponer acciones encaminadas a reducir las brechas de desigualdad de género en la sociedad.

- l) La Universidad a pesar de tener algunos importantes avances en materia de equidad, no cuenta con políticas ni reglamentos de género que permitan disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la comunidad Universitaria, esto da lugar a que hasta el momento no se han reformado reglamentos como el que regula la inasistencia y su consiguiente efecto discriminatorio en el ejercicio de los derechos reproductivos de las estudiantes.

- m) Transverzalizar el enfoque de género en el quehacer universitario implica un compromiso real de las autoridades para así dar paso a propuestas que permitan que este enfoque sea parte de la gestión institucional, además de la necesidad de que sea incluido en las malla curricular universitaria, y por supuesto sea parte de la formación de docentes y personal administrativo, solo así se logrará la construcción de una sociedad más equitativa.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RECOMENDACIONES



RECOMENDACIONES

Entre las principales recomendaciones están las siguientes:

- a) La Universidad de Cuenca debe dar cumplimiento efectivo al Art. 70 de la Constitución del 2008 que determina que: “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” y emprender la transversalización del enfoque de género en todos los ámbitos universitarios.
- b) Para transversalizar el enfoque de género se requiere del compromiso de las autoridades universitarias para que se pueda garantizar la asignación tanto de recursos económicos como humanos, como condición indispensable para lograrlo. Es necesario contar con un presupuesto específico destinado a viabilizar el proceso de construcción e implementación de la Agenda de Igualdad y a la Creación de un consejo de Igualdad que cuente con un equipo de profesionales capacitados para conducir, monitorear y evaluar el proceso de transversalización del enfoque de género.
- c) Si bien se cuenta con Políticas de Acción Afirmativa que inicialmente permiten crear condiciones para trabajar por la igualdad e inclusión de los grupos históricamente discriminados, es necesario que éstas sean más difundidas para su conocimiento, no sólo a nivel estudiantil, sino también a empleados, docentes y autoridades, y sean quienes se comprometan a implementarlas de manera efectiva.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- d) A más de ello, y con el propósito de reforzar las política de acción afirmativa es necesario contar con políticas específicas de género que permitan disminuir las desigualdades de entre hombres y mujeres tanto como una responsabilidad social de la Academia, así como también para dar cumplimiento al mandato constitucional de la República del Ecuador .
- e) En el presente trabajó se evidencia que existe un poco o nulo conocimiento en materia de equidad y género por parte de los estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca, por lo que es necesario que se incluya en el currículo estudiantil una asignatura que permita una formación continua en género, dándole la importancia que su conocimiento tiene para el desempeño del futuro profesional.
- f) Se sugiere que se podría tener un abordaje inicial de la temática con la inclusión de contenidos de género en asignaturas relacionadas.
- g) Se requiere conformar y capacitar a un equipo de docentes de las diversas carreras universitarias, quienes están a cargo de asignaturas directamente relacionadas con la temática de género, como por ejemplo, Derechos Humanos, Derecho Constitucional, entre otras, de manera que se constituyan en el futuro equipo promotor de los procesos de capacitación de esta temática.
- h) Adicionalmente se requiere que la temática de género sea correctamente abordada y conocida por parte de docentes, personal administrativo, trabajadores y principalmente por autoridades, quienes ejercen funciones misionales, para que entiendan la perspectiva de género. Para ello es





UNIVERSIDAD DE CUENCA

preciso que se creen espacios de capacitación y sensibilización en género, mediante talleres, charlas, seminarios, conversatorios, capacitación virtual obligatoria, etc.

- i) Una de las temáticas importantes a ser abordadas en las diferentes capacitaciones es el tema de masculinidades, debido a que, puede ser un camino muy viable a través del cual se puede conseguir sensibilización por parte de grupos de hombres al trabajar sobre la construcción de las identidades masculinas y la transformación de los estereotipos socialmente contruidos para el “ser hombre” y para el “ser mujer”. Incluir acciones que incentiven directamente a los hombres a actuar a favor de relaciones de género más equitativas y solidarias y a asumir las responsabilidades reproductivas, es una tarea necesaria para contribuir a la transformación de la estructura social establecida.
- j) Se sugiere la elaboración de cartillas informativas que aborden diferentes temas de género en cada una de ellas y que sean difundidas tanto a autoridades como a docentes personal administrativo y trabajadores, que sirvan tanto para conocimiento como para que puedan sean abordadas en temas de clase, y en los diferentes conversatorios.
- k) El conocimiento de género en las y los estudiantes de pregrado de la Universidad Cuenca, permitirían su empoderamiento en la lucha por la igualdad, esto les compromete a actuar activamente, por lo que, se sugiere realizar conversatorios o mesas redondas canalizadas desde las Asociaciones de Escuelas que permitan recolectar las necesidades de las y los estudiantes de las diferentes facultades y de las posibles acciones para satisfacerlas.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- l) Se sugiere que exista la colaboración de organizaciones externas especializadas como, Comisión de Transición, ONU Mujeres, PIO-Municipio de Cuenca, que apoyen el proceso de transversalización de género en la Universidad, con la finalidad de que la implementación de este proceso sea exitoso.

La Universidad de Cuenca tiene entonces que asegurar que los currículos educativos y la gestión de la institución cumplan plenamente las disposiciones y los principios de la Constitución de la República del 2008, así como los requerimientos del Plan Nacional del Buen Vivir y de la Convención contra la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y otros instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, convirtiéndose en un gran reto necesario de cumplir.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

- América Latina Genera. Igualdad de Género. Gestión de Conocimiento para la Igualdad de Género. RSCLAC - PNUD. Octubre, 2010.
- Asamblea Nacional. Constitución de la República del Ecuador. Quito, 2008.
- CASTRO, Cecilia. Módulo 1. Género y Desarrollo. PESGED, Universidad de Cuenca, 2010.
- CASTRO, Cecilia. Posicionamiento de las Mujeres en el ámbito de las carreras profesionales en la Universidad de Cuenca. Período 1970-2000. Universidad de Cuenca. 2003.
- CÁRDENAS, María Cristina, Carrasco Manuel y otros. Historia de la Universidad de Cuenca. 1817-1997. Instituto de Investigaciones. Talleres gráficos de la Universidad de Cuenca. 2011.
- Comité Técnico Para La Vigilancia Superior A La Garantía de los Derechos, Desde Una Perspectiva de Género. Aproximación a la percepción y conocimiento de la Procuraduría General de la Nación en materia de equidad y género. Guía pedagógica de conceptos básicos. Colombia, Octubre de 2008.
- Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género. ¿Sabías que...? Un glosario feminista. Quito, 2011.
- Compilación de Trabajos de Tesis Técnicos/as en Género y Desarrollo. Programa de Estudios en Género y Desarrollo PESGED. Tarima. Universidad de Cuenca, 2007.
- Constitución Política del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 1998.
- Constitución de la República del Ecuador, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, 2008.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW, 1979
- FACIO, A. y Fries, L. “Feminismo, género y patriarcado”, en Género y Derecho, Facio, A. y Fries, L. (eds.), LOM Ediciones, 1999.
- GARCÍA – CASTRILLÓN, C. “Igualdad, Género y Medidas de Acción – Discriminación Positiva en la Política Social Comunitaria”, Universidad Complutense de Madrid. Revista de Derecho Comunitario, Vol. 6, núm. 12, 2002.
- GONZÁLEZ, E. Esquema Atípico: Las Culturas Precolombinas. Academia.edu. 2014
- HUBERMAN. Hugo. Taller de Masculinidades, cuerpos nómades y violencias. Estereotipos y categorizaciones. Universidad de Cuenca, 2011.
- LAGARDE, Marcela. Antropología de los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas. Coordinación General de Estudios de Posgrado. FCP, S, -CESU-UNAM, México, 1990.
- LAMAS, Marta. La Antropología feminista y la categoría "género", Revista Nueva Antropología, Volumen VIII, No. 30, México, 1986.
- LAMAS, Marta. “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”. Cuicuilco, enero-abril, año/vol. 7, número 018. Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), Distrito Federal, México, 2000.
- MESESES, C. Género, Desigualdad e Inclusión. Boletín Ciudades para un Futuro más Sostenible. No. 41. Madrid. Febrero. 2009.
- MUÑOZ, Teresa. Institucionalización del enfoque de género en las políticas del Estado. Lima, septiembre, 2004.
- Organización Mundial de la Salud, Violencia contra la Mujer. Nota Descriptiva No. 239, Noviembre, 2012.
- Plan Nacional de Igualdad de Perú 2012-2019.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, Capítulo IV: Igualdad y Equidad entre los sexos y rehabilitación de la mujer, CIPD, 1994.
- SCOTT, Joan. “El eco de la fantasía: la historia y la construcción de la identidad”, en Ayer, “Más allá de la historia social”, 62, 2006.
- SCHKOLNIK, Susana. "Acerca de la inclusión del enfoque de género en los censos de población y vivienda". CEPAL, Notas de Población No. 91. 2010
- UNICEF. Objetivos de Desarrollo del Milenio. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, Honduras. 2010
- Universidad de Cuenca. Políticas de Acción Afirmativa de la Universidad de Cuenca. Consejo Universitario, 19 de marzo y 02 de abril. 2013
- VIVES C, ÁLVAREZ C, CABALLERO P. Violencia del compañero íntimo en España. Gac Sanit 2003

Páginas web:

- Arias, T. Igualdad y no discriminación por razones de género en la Constitución y en la Justicia Electoral en el Ecuador". 2013. Ponencia. En: <http://www.tce.gob.ec/jml/images/stories/TCE/PonenciaDraArias.pdf>
- Concepto de equidad en: <http://concepto.de/equidad/>
- Constitución de 1830. En: www.efemerides.ec/1/mayo/1830.htm
- Convención Americana de los Derechos del Hombre. En: www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html
- Definiciones IFAD. Comisión de Transición para la definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la igualdad entre hombres y mujeres en el Ecuador, 2008. En: www.comisiondetransicion.gob.ec/
- Organización Mundial para la Salud (2014). Temas de Salud: en Género. En: www.who.int/topics/gender/es/



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- MACÍAS, O., MENSALVAS, J., TORRALBA, R. Roles de Género y Estereotipos. Ficha 1. Roles de Género y Estereotipos. Fundación Esplai. Madrid. Marzo, 2008. En:
<http://perspectivagenerotelecentro.wordpress.com/manual-trabajo-con-grupos-mixtos-en-el-tc/roles-de-genero-y-estereotipos>
- PALACIOS Patricia. Los derechos de las mujeres en la Nueva Constitución. 2008. En <http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-452.html>
- VERDUGA V., Ilitch. Algunas connotaciones sobre la Acción Afirmativa. En:
<http://www.telegrafo.com.ec/opinion/columnistas/item/algunas-connotaciones-sobre-la-accion-afirmativa.html>



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXOS

Investigación “Conocimiento de Género en los estudiantes de pregrado de la Universidad de Cuenca” Carrera de Género y Desarrollo – Facultad de Jurisprudencia – Universidad de Cuenca

Introducción:

La Universidad de Cuenca acorde a los mandatos de la Constitución de la República y del Plan Nacional del Buen Vivir se encuentra impulsando la inclusión de la perspectiva de género en su gestión. Es así que se hoy se encuentra en un proceso tendiente a construir la Agenda de Igualdad de Oportunidades en función de lograr disminuir las brechas de inequidad en su interior, cuyas acciones deberán orientarse a reformular la malla curricular, el trato, las relaciones de género y poder, y la disminución de la violencia en su interior.

En este contexto, y con el objetivo principal de conocer la percepción sobre equidad y género de los estudiantes de pregrado de la Universidad, se ha diseñado la presente encuesta, cuyos resultados permitirán desarrollar estrategias dirigidas a fortalecer procesos de formación y comunicación en el tema. Su colaboración es importante para el desarrollo de la investigación, por lo que le invitamos a responder esta encuesta, agradeciéndole de antemano su colaboración.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Datos Generales

Sexo: Femenino _____ Masculino _____

Edad: _____

Grupo Étnico: Mestizo/a _____ Indígena _____ Afroecuatoriano/a _____
Otro _____ Especifique: _____

Estado Civil: Soltero/a _____ Casado/a _____ Divorciado/a _____
Unión Libre _____ Viudo/a _____

En qué años de formación se encuentra:

Primeros años _____ Mitad de carrera _____ Últimos años _____.

1. ¿Qué es GÉNERO para usted?

- a) Una imposición y/o una moda
- b) Algo que tiene que ver con mujeres
- c) Algo importante de conocer para promover la equidad
- d) No sabe

2. ¿Cree que EQUIDAD DE GÉNERO es lo mismo que IGUALDAD DE GÉNERO?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) No es lo mismo pero no sé la diferencia
- c) Son cosas diferentes
- d) No sabe



3. Según su criterio, ¿qué es la homofobia?

- a) Temor a los hombres
- b) Tiene que ver con los homosexuales
- c) Temor y aversión a las personas homosexuales
- d) No sabe

4. ¿Considera que el feminismo es lo opuesto al machismo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) No es lo mismo pero no sé la diferencia
- c) Son cosas diferentes
- d) No sabe

5. ¿Sabe usted qué derechos protegen las Convenciones de “Belém do Pará” y “CEDAW”?

- a) Discriminación y violencia
- b) Tienen relación con hombres y mujeres
- c) A la no discriminación y a una vida libre de violencia
- d) No sabe

6. El primer tratado internacional que reconoce expresamente los derechos humanos de las mujeres y que fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 es:

- b) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer
- c) Convención para la erradicación de todas las formas de discriminación contra la Mujer
- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos
- d) No sabe



UNIVERSIDAD DE CUENCA

7. La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, aprobada el 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de la Organización de estados Americanos es:

- c) Belem do Pará
- b) CEDAW
- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos
- d) No sabe

8. Si la igualdad de género implica conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los aspectos político, económico, social, educativo y que, por ende, tenemos los mismos derechos, entonces, la equidad de género significa:

- a) Lo mismo que igualdad de género
- c) Lo mismo pero ajustado a las especiales características de cada uno
- b) Son cosas diferentes
- d) No sabe

9. ¿Considera que las mujeres tienen que cumplir con su papel fundamental de madre dedicada al hogar?

- e) Totalmente de acuerdo
- f) Un poco de acuerdo
- g) En desacuerdo
- h) No sabe

10. Qué piensa de la afirmación: "Los hombres son más fuertes, aventureros, valientes; mientras que las mujeres son más débiles, sensibles, románticas"

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe



11. Qué opina de la afirmación: " las mujeres cuidan mejor de los hijos que los hombres, pues es su instinto maternal"

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

12. Qué opina de la afirmación: "El hombre es el jefe del hogar, por tanto tiene la responsabilidad de mantener a su familia"

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

13. Qué opina de la afirmación: " En muchos casos, las mujeres que han sido víctimas de violencia, es porque lo han provocado "

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

14. Qué opina de la afirmación: "Lo que ocurre dentro de una pareja es privado y nadie tiene derecho a meterse"

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe



15. Qué opina de la siguiente afirmación: " las mujeres sufren de acoso sexual y pueden ser víctimas de violencia por su forma de vestir"

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

16. Qué opina de la siguiente afirmación: "La violencia a las mujeres no es para tanto. Son casos muy aislados. Lo que pasa es que salen en la prensa y eso hace que parezca que esta violencia es excesiva"

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

17. Qué opina de la siguiente afirmación: "Las personas homosexuales no son aptas para educar a sus hijos"

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

18. ¿Las personas afroecuatorianas e indígenas tienen los mismos derechos que los mestizos/as y blancos/as?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe



UNIVERSIDAD DE CUENCA

19. ¿Las personas afroecuatorianas e indígenas tienen las mismas oportunidades que los mestizos/as y blancos/as?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

20. ¿Hombres y mujeres tienen los mismos derechos?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

21. Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

22 ¿La mujer desempeña los mismos roles que los hombres en áreas como laboral, social, cultural, educativo, económico, administrativo?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

23. ¿Considera usted que la Universidad de Cuenca es un espacio de equidad y libre de violencia?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe



UNIVERSIDAD DE CUENCA

24. ¿Considera usted que las políticas de acción afirmativa que existen en la Universidad de Cuenca son lo suficientemente conocidas y aplicadas?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) No sabe

25. ¿Considera usted que es necesario que la Universidad dé a conocer más sobre la temática de género para entender mejor la realidad social en la que vivimos?

- c) Totalmente de acuerdo
- b) Un poco de acuerdo
- a) En desacuerdo
- d) No sabe

26. Considera usted que la Universidad garantiza la igualdad de derechos y oportunidades a las estudiantes en estado de gestación.

- a) Sí, la Universidad garantiza los derechos y oportunidades de las estudiantes en estado de gestación
- b) La Universidad cuenta con políticas de igualdad de género pero no las aplica
- c) No, la Universidad no cuenta con políticas de igualdad de género
- d) No sabe



UNIVERSIDAD DE CUENCA

27. ¿La Universidad de Cuenca cumple a cabalidad con el Art. 70 de la Constitución que dice: “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.”

- a) Si
- b) A veces
- c) No
- d) No sabe

¡Gracias por su ayuda en este importante proyecto!