

Universidad Andina Simón Bolívar

Sede Ecuador

Área de Educación

Maestría en Investigación en Educación

El baile de las que sobran. De la exclusión a la participación de las mujeres en la docencia universitaria

Estudio de caso de la Universidad Central del Ecuador desde el 2010 hasta el 2020

Lizbeth Gisselle Ponce Tituaña

Tutora: Rosemarie Terán Najas

Quito, 2022



Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Lizbeth Gisselle Ponce Tituaña, autora de la tesis intitulada “El baile de las que sobran. De la exclusión a la participación de las mujeres en la docencia universitaria. Estudio de caso de la Universidad Central del Ecuador desde el 2010 hasta el 2020”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magíster de Investigación en Educación en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor/a de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

24 de abril de 2022

Firma: _____

Resumen

La configuración social y el ordenamiento jurídico han limitado la presencia de las mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central del Ecuador desde el periodo académico 2010-2010 hasta el periodo académico 2020-2020. Los movimientos sociales-feministas y los colectivos gremiales de mujeres, enarbolan tesis reivindicativas en cuanto al derecho de las mujeres a participar y formar parte de los espacios educativos, en condiciones de igualdad y no discriminación. La presión ejercida por estos movimientos ha provocado que los órganos del Estado con potestad normativa, estén obligados a crear leyes y actos normativos de carácter administrativo con enfoque de género; además, de diseñar e implementar políticas públicas que permitan una paridad y equidad de género en las IES. El objetivo de este trabajo de investigación es, indagar cuál es la presencia de las mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central desde el periodo académico 2010-2010 hasta el 2020-2020. La metodología empleada en esta investigación fue el enfoque mixto cuali-cuantitativo que permitió analizar datos estadísticos de 21 facultades clasificados en función de los siguientes hitos: 1. Expedición de la LOES; 2. Concurso de méritos y oposición; 3. Reforma a la LOES; 4. Recorte presupuestario. El análisis de los datos estadísticos del periodo académico 2019-2020 revelan que las facultades que tienen menos presencia de mujeres en su planta docente son: Ciencias con un 9 %; Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales con un 19 %; Ingeniería y Ciencias Aplicadas con un 20 %; Ingeniería en Geología, Minas, Petróleo y Ambiental con un 22 %; Ciencias Económicas con un 22 %; Ingeniería Química con un 26 % y; Ciencias Administrativas con un 29 %, siendo las facultades que corresponden al Área académica de Físico-Matemáticas las que tienen menor presencia de mujeres en su planta docente. De igual manera, las entrevistas realizadas para recopilar y analizar las experiencias personales de las docentes y directivas mujeres nos permitió comprender la violencia en sus diferentes tipos como: la violencia estructural, psicológica, simbólica se reproduce al interno de la UCE y las mujeres han sido objeto —en mayor medida respecto de los hombres— de estas formas de violencia. Por lo tanto, la comunidad universitaria tiene muchos desafíos por enfrentar y superar para que esta IES, pueda alcanzar una verdadera equidad y paridad de género.

Palabras clave: Universidad Central del Ecuador, educación superior, equidad, paridad de género, experiencias de vida, docentes y directivas universitarias

Dedico esta tesis a mi madre y mi padre por ser mi apoyo incondicional, mis mejores amigos y mi mayor ejemplo de superación y emulación como seres humanos y profesionales comprometidos con la educación y esencialmente con su única hija.

Dedico a mis mejores amigos que son mis ángeles de la guarda y, que cada uno de ellos me enseñó con sus experiencias y vivencias que hay que luchar y ser perseverante para erradicar las injusticias que nos rodean.

Agradecimientos

A mi Sempiterno, que al compartirme sus conocimientos y brindarme desinteresadamente sus consejos me han permitido ser una mujer perseverante, prolija y constante en mis aprendizajes y estudios. Sus experiencias me han permitido crecer académicamente y proyectarme a ser una mejor profesional comprometida con mis convicciones, ideología y principalmente, tratar día a día de ser un mejor ser humano.

A Rosemarie Terán, por sus enseñanzas, consejos y técnicas de redacción que generosamente me brindó, me permitió desarrollar de manera óptima este trabajo de investigación.

A mis docentes del Área de Educación, que desde el desarrollo de la Especialización contribuyeron significativamente en mis estudios de posgrado y hoy, puedo decir con orgullo que mi formación profesional la obtuve en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

A todos los miembros de la comunidad universitaria de la Andina, que he tenido el gusto y honor de conocerlos durante mi periodo como representante estudiantil en la ASO-E UASB-E. Cada uno de ellos desde sus distintas áreas del conocimiento me han enseñado el valor de la educación y el compromiso con la sociedad civil. Le agradezco al Doctor César Montaña, Eddy De la Guerra, Jairo Rivera, Elsa Guerra, Pablo Ospina, Jorge Balladares, Miguel Herrera, Claudia Storini y muchos más docentes y personal administrativo que los tengo presentes con mucho cariño en mi vida.

Tabla de contenidos

Figuras y tablas.....	13
Abreviaturas.....	15
Introducción.....	17
Capítulo primero La Universidad Central del Ecuador y la legislación nacional e internacional sobre la equidad y paridad de género	23
1. Estado de la cuestión.....	24
2. Normas internacionales y nacionales.....	26
3. Proyecto <i>Equality</i> en la Universidad Central del Ecuador	35
4. Comparación con otras investigaciones de la presencia de mujeres docentes en la Universidad Central del Ecuador.....	38
Capítulo segundo Muestra de la presencia de mujeres en las facultades de la Universidad Central del Ecuador	41
1. Análisis estadístico del ingreso de mujeres a la planta docente desde 2010 hasta el año 2020.	41
1.1. Expedición de la Ley Orgánica de Educación Superior (2010-2010)	44
1.2. Concurso de Méritos y Oposición en la UCE (2016-2016).....	51
1.3. Reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior (2018-2018)	58
1.4. Recorte presupuestario a las IES (2019-2020)	65
1.5. Representantes al Honorable Consejo Universitario 2021-2024.....	73
1.6. Análisis del tiempo de dedicación y categoría docente en el periodo 2020-2020.....	74
Capítulo tercero Retos y desafíos de las mujeres en la Universidad Central del Ecuador desde el 2010 hasta el 2020	81
1. Los tipos de violencia basada en género que experimentan las docentes mujeres en la UCE.....	81
1.1. Violencia política.....	82
1.3. Violencia psicológica.....	84
1.4. Violencia estructural	85

1.5. Violencia sexual.....	86
2. Políticas públicas y la profesionalización de las mujeres	87
3. Análisis del cumplimiento del <i>Proyecto Equality</i> en la UCE.....	89
Conclusiones.....	95
Lista de referencias	99
Anexos	105
Anexo 1: Capturas de pantalla y fotografía de las entrevistas realizadas a las docentes y directivas de la Universidad Central del Ecuador	105

Figuras y tablas

Figura 1. Universidad Central del Ecuador: 1065 docentes a tiempo completo. Informe técnico que sustente las propuestas de escalas remunerativas del personal académico y autoridades académicas de las universidades y escuelas politécnicas (EC SENESCYT 2021, 22).....	42
Figura 2. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la vida 2010-2010.....	46
Figura 3. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Salud Humana 2010-2010.....	47
Figura 4. Sexo, docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanas 2010-2010.....	48
Figura 5. Sexo, docentes del Área de Artes y Arquitectura 2010-2010.....	49
Figura 6. Sexo, docentes del Área de Físico-Matemáticas 2010-2010	50
Figura 7. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Vida 2016-2016.....	53
Figura 8. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Salud Humana 2016-2016.....	54
Figura 9. Sexo, docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanas 2016-2016.....	55
Figura 10. Sexo, docentes del Área de Artes y Arquitectura 2016-2016.....	56
Figura 11. Sexo, docentes del Área de Físico-Matemáticas 2016-2016	57
Figura 12. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Vida 2018-2018.....	60
Figura 13. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Salud Humana 2018-2018.....	61
Figura 14. Sexo, docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanas 2018-2018.....	62
Figura 15. Sexo, docentes del Área de Artes y Arquitectura 2018-2018	63
Figura 16. Sexo, docentes del Área de Físico-Matemáticas 2018-2018	64
Figura 17. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Vida 2019-2020.....	67
Figura 18. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Salud Humana 2019-2020.....	68
Figura 19. Sexo, docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanas 2019-2020.....	69
Figura 20. Sexo, docentes del Área de Artes y Arquitectura 2019-2020	70
Figura 21. Sexo, docentes del Área de Físico-Matemáticas 2019-2020	71
Figura 22. Sexo, representantes al Honorable Consejo Universitario 2021-2024.....	73

Figura 23. Sexo, docentes UCE 2020-2020	76
Elaboración propia.....	76
Figura 24. Tiempo de dedicación completo docentes UCE 2020-2020	77
Figura 25. Tiempo de dedicación de Medio tiempo, docentes UCE 2020-2020.....	78
Figura 26. Tiempo de dedicación de Tiempo Parcial, docentes UCE 2020-2020.....	79
Tabla 1 Normas internacionales de Equidad de Género.....	27
Tabla 2 Proyecto Equality	36
Tabla 3 Clasificación de Facultades	42
Tabla 4 Hitos en las IES	43
Tabla 5 Población de docentes UCE por hitos	44
Tabla 6 Tiempo de dedicación, categoría profesional y salario de la UCE 2020.....	75

Abreviaturas

CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer
CNE:	Consejo Nacional Electoral
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
HCU	Honorable Consejo Universitario
IECE	Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo
IFTH	Instituto de Fomento al Talento Humano
IES	Instituciones de Educación Superior
IESALC	Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe
INIGED	Instituto de Investigación en Igualdad de Género y Derechos Humanos
LOES	Ley Orgánica de Educación Superior
LOIPEVCM	Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PhD.	Doctor en Filosofía
RLOES	Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior
SENESCYT	Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
TCE	Tribunal Contencioso Electoral
UCE	Universidad Central del Ecuador
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Introducción

La configuración de la sociedad ha significado la exclusión y explotación de grupos sociales determinados, como el caso de las mujeres. En Ecuador, como en muchos otros países las mujeres se han organizado en movimientos sociales-feministas y colectivos gremiales para observar, analizar, criticar, proponer e impulsar los cambios que permitan mejorar las condiciones materiales de vida para las mujeres dentro de todas las esferas de la sociedad. Esto ha ocasionado, que el Estado a través de sus funcionarios promulguen leyes y diseñen políticas públicas que garanticen en cierta medida a la mujer el acceso, permanencia y desarrollo en los distintos espacios de la sociedad, que históricamente han estado designados para hombres; por ejemplo, las instituciones de educación superior.

Desde un enfoque teórico- analítico el objeto de la investigación se centra en la igualdad y equidad de género en la educación superior, presentado a través de un estudio de caso sobre la presencia de docentes mujeres en la Universidad Central del Ecuador, desde el periodo académico 2010-2010 hasta el periodo académico 2020-2020.

El periodo de análisis fue seleccionado porque el 12 de octubre de 2010, se promulgó la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el Registro Oficial Suplemento 298 y posteriormente, el 02 de septiembre de 2011 se publicó el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior (RLOES) bajo el Decreto Ejecutivo 865 en el Registro Oficial Suplemento 526.

El conjunto de normas jurídicas mencionadas –sin considerar la Constitución– son el punto de partida formal para que, en las universidades se vean obligadas a la institucionalización de la presencia de mujeres en el campo de la docencia, la investigación y, su participación en los órganos colegiados de gobierno.

En este estudio se analizó las 21 facultades que componen la Universidad Central del Ecuador. Las facultades seleccionadas fueron: Artes; Arquitectura y Urbanismo; Ciencias; Ciencias Administrativas; Ciencias de la Discapacidad, Atención Prehospitalaria y desastres; Ciencias Económicas; Ciencias Médicas; Ciencias Psicológicas; Ciencias Químicas; Ciencias Biológicas; Ciencias Sociales y Humanas; Comunicación Social; Cultura Física; Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación; Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental; Ingeniería Química; Ingeniería y Ciencias Aplicadas; Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales; Veterinaria y Zootecnia y; Odontología. El motivo del porque se trabajó con todas las facultades fue

debido a que para identificar la presencia de las docentes mujeres era menester poder realizar una comparación por áreas del conocimiento.

La observación y participación activa en las elecciones de autoridades para el Rectorado, Vicerrectorados y representantes al Honorable Consejo Universitario (HCU) tanto de docentes como de estudiantes en el 2018, me permitió tener una mejor comprensión del ejercicio de la política y el poder, al interno de la universidad. Que dos mujeres hoy, ocupen el cargo de los vicerrectorados tanto Académico como de Investigación, era impensable años atrás. Esto generó en mí la curiosidad de poder analizar y descubrir cómo y cuál ha sido el nivel de participación de las mujeres en esta institución, sus desafíos, retos y fortalezas. Por lo tanto, la motivación del trabajo de investigación radica en la necesidad de visibilizar que las mujeres en la Universidad Central del Ecuador se encuentran ocupando espacios docentes, investigativos y de dirección —que en esencia son espacios de poder— y que, de esta manera, luchan por cambiar las estructuras patriarcales que se replican al interno de la Universidad.

Realizar esta investigación en el siglo XXI, es pertinente para el ámbito social, político, académico y educativo, porque abordar temáticas de género que permiten observar y describir las realidades de las mujeres en la Universidad Central del Ecuador, que ha estado lleno de obstáculos, que se traducen en discriminación, machismo, exclusión y violencia. Asimismo, en este trabajo académico se analizó y concluyó que la desigualdad y la violencia basada en género se cimienta en la discriminación y la opresión hacia las mujeres, simplemente por el hecho de ser mujeres. Además, la violencia de género y la desigualdad es una expresión del poder del patriarcado que permite una reproducción y naturalización del estatus de poder que la sociedad les ha brindado a los hombres.

Este trabajo académico es relevante, porque permite desnudar los discursos que reproducen ciertos sectores de la sociedad civil, del Estado y de la propia academia, que pretenden posicionar la percepción de que la mujer ya no es objeto de discriminación y que por lo tanto, participa en iguales condiciones dentro de los espacios docentes y de dirección de las Instituciones de Educación Superior y, con la realización de este trabajo se podrá comprobar si aquello corresponde a la realidad de las mujeres en la Universidad Central. La investigación tiene un carácter de originalidad porque se realizó un contraste de datos cuantitativos con los datos cualitativos, considerando que el trabajo analiza información de forma estadística y recolecta experiencias personales de mujeres que ocupan cargos de poder dentro de la Universidad.

Para el análisis y discusión de la problemática se utilizó tres conceptos. Para el desarrollo del concepto de género se tomó como referencia el texto de la autora Blanca Crespo denominado “Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca”, donde la autora analiza cómo el desarrollo de la legislación ecuatoriana y las políticas públicas, han generado condiciones más favorables para la inserción de las mujeres en las IES.

Para el concepto de mujeres y educación superior, se tomó en consideración la investigación realizada por Gayne Villagómez sobre “¿Quién toma las decisiones? Relaciones de género y puestos de toma de decisiones en la Universidad Central del Ecuador”, realizada en el 2016. La investigación analiza el fenómeno desde una dimensión estructural. Profundiza en las percepciones e imaginarios de hombres y mujeres docentes y autoridades de la Universidad Central del Ecuador y finaliza recalando las desigualdades laborales que existen en las IES.

Para el concepto de equidad de género, se trabajó con el texto de Sandra Almeida y María de la O Barrosa denominado “Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5”. Esta investigación analizó las condiciones de equidad de género de las mujeres docentes de la UCE desde la perspectiva del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 y su meta 5.5.

Respecto a la metodología, la pregunta que orientó esta investigación es: ¿Cómo ha evolucionado la presencia de las mujeres en la planta docente de la Universidad Central desde el periodo académico 2010-2010 hasta el 2020-2020? El objetivo general de esta investigación es: Indagar cómo ha evolucionado la presencia de las mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central, desde el periodo académico 2010-2010 hasta el 2020-2020. De igual forma, los objetivos específicos que guiaron esta investigación fueron tres: Determinar estadísticamente la presencia de las mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central; Identificar las políticas públicas, normas jurídicas internacionales y nacionales que incidieron en la presencia de mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central y; Examinar las experiencias personales de las docentes y directivas mujeres en la Universidad Central del Ecuador.

La hipótesis con la que se trabajó en esta investigación es: la expedición de la LOES y otras normas nacionales e internacionales han permitido una equidad y paridad de género en la planta docente y directiva de la Universidad Central del Ecuador. El

planteamiento de esta hipótesis permitirá visibilizar la situación de las mujeres en la universidad, durante el periodo de estudio señalado.

Por la naturaleza de la investigación y con el propósito de obtener una perspectiva entre el análisis estadístico de la presencia de las mujeres en las 21 facultades y con las experiencias personales de las mujeres docentes y directivas de la UCE permitió enlazar tanto cualitativa como cuantitativamente la presencia de las mujeres en esta IES. Según Hernández, et al. (2014, 550) el enfoque mixto cuali-cuantitativo permite “[...] obtener una mayor variedad de perspectivas del problema: frecuencia, amplitud y magnitud (cuantitativa), así como la profundidad y complejidad (cualitativa); generalizada (cuantitativo) y comprensión (cualitativo) [...]”.

En este trabajo académico los tipos de investigación que se emplearon fueron la investigación documental bibliográfica que se caracteriza por “ser un proceso sistemático de búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales, existentes en torno a un problema, con el fin de encontrar respuestas o interrogantes planteadas [...]” (Finol y Nava 2001, 73). Otro de los tipos de investigación empleados en este trabajo fue la investigación de campo ya que se realizaron entrevistas a mujeres docentes y directivas de la UCE, con el fin de recopilar sus experiencias de participación; se utilizó este tipo de investigación, porque “[...] consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (Arias 2006, 94).

El trabajo realizado es de nivel descriptivo, porque según Tamayo y Tamayo (2003, 35) “[...] comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos [...]”. Por lo cual, en esta investigación se procedió a recopilar la información de la presencia de mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central del Ecuador, desde el periodo académico 2010 hasta el periodo académico 2020.

Para la realización del análisis estadístico se tomaron como fuentes de información los datos publicados en la página web “UCE en Cifras”. Estos son de acceso público y semestralmente son actualizados. Uno de los problemas encontrados en la recolección de esta información es que los datos no se encontraban segmentados por género, sino de manera general. Por lo cual, fue necesario buscar otras fuentes de información donde se puedan encontrar estos indicios. De manera extraoficial, se obtuvo una matriz del periodo académico 2020-2020 elaborada por el Departamento de

Administración de nóminas donde se detalla la remuneración mensual por puesto y todo ingreso adicional que tienen docentes y funcionarios de la UCE.

Adicionalmente, es menester comunicar que se solicitó en el mes de agosto de 2021 vía correo electrónico adjuntando la información metodológica de esta investigación a la jefa de la Dirección de Bienestar Universitario de la UCE. La respuesta obtenida por parte de esta Dirección fue que se debía solicitar la información de docentes al Vicerrectorado Administrativo, quien es el único encargado de proporcionar la autorización para la emisión de esta información. Por lo cual, en el mes de agosto de 2021 vía correo electrónico se solicitó al Vicerrectorado Administrativo se autorice que la Dirección de Bienestar Universitario nos proporcione esta información necesaria para el análisis estadístico; pero, hasta la fecha de la presentación de este trabajo escrito no se ha recibido ninguna respuesta afirmativa o negativa.

En el mes de septiembre se solicitó vía correo electrónico al Docente Christian Paula quien es el Director del Instituto de Investigación en Igualdad de Género y Derechos Humanos (INIGED) de la UCE que se nos proporcione la información sobre el sexo, relación laboral, tiempo de dedicación, categoría del personal docente, autoidentificación étnica y profesionalización de los docentes que laboran en la UCE segmentado por género. La respuesta obtenida fue que toda la información es de acceso a la información pública y, se encuentra en la página de la UCE en la sección de UCE en Cifras.

Con relación al procesamiento de la información estadística se levantó la información desde los periodos académicos 2010-2010 hasta el periodo académico 2019-2020. Se los analizaron y sistematizaron haciendo uso del programa de office *Microsoft Excel* y una vez sistematizados se presentaron haciendo uso de gráficos estadísticos.

En diciembre de 2021 se envió vía correo electrónico 15 cartas a docentes mujeres para la recopilación de las experiencias personales de las docentes y directivas de la UCE. La selección de las 15 docentes se realizó con base en la búsqueda de docentes que ocupen cargos directivos como Vicerrectorados, Decanatos, Subdecanatos, Direcciones de Carrera, Representación en el HCU y, docentes con contratos ocasionales. Solo cuatro docentes aceptaron poder ser entrevistadas y una de ellas solicitó que su entrevista se mantenga en el anonimato debido al temor que siente que sus colegas hombres lean sus declaraciones. También, 3 docentes mencionaron que no aceptan la realización de la entrevista debido a que sienten miedo que al dar declaraciones sobre su situación en la UCE puedan tomar represalias sus colegas hombres o las autoridades. Estas expresiones

fueron reiterativas entre las docentes que tienen una relación laboral con la UCE con un contrato ocasional.

Las entrevistas se realizaron a las docentes: María Augusta Espín, PhD (Vicerrectora Académica y de Posgrado de la UCE); Julieta Logroño, PhD (Docente y Representante principal al HCU de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación); y Brenda Guerrero, MSc. (Directora de Posgrado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales) y, a la Docente A (nombre que se le asignó debido a la petición de anonimato por el temor de que sus derechos sean vulnerados).

Este trabajo investigativo se compone de tres capítulos. En el primero se desarrolló la temática sobre, cómo la Universidad Central del Ecuador se ha enlazado con las políticas públicas y la legislación nacional e internacional sobre la equidad y paridad de género. En referencia al segundo, aquí se demostró cuál es la presencia de mujeres en las 21 facultades de la UCE; este capítulo es el más amplio debido a que el trabajo estadístico comprende la presentación de datos que se clasificaron según la Tercera Disposición General del Estatuto de la Universidad Central del Ecuador que señala que, “[p]ara fines de elección de representantes estudiantiles ante el Honorable Consejo Universitario [...]” (UCE 2019, 80). Las facultades se clasificaron según las Áreas académicas que tiene la UCE y, además se los clasificó con base en cuatro hitos suscitados en la normativa legal, económica e institucional en las IES, los cuales son: la expedición de la LOES; Concurso de Méritos y Oposición de la UCE; Reforma a la LOES y; el recorte presupuestario a las IES. En el tercer capítulo se abordaron las experiencias personales de las mujeres docentes y directivas de la Universidad Central del Ecuador, se realizaron seis preguntas abiertas y para el análisis se las ha categorizado en tres secciones. La primera es la violencia y los tipos de violencia basada en género que experimentan las docentes mujeres en esta IES; la segunda sección es la incidencia de las políticas públicas para la profesionalización de las mujeres y; en la tercera y última sección se analizó el cumplimiento del *Proyecto Equality* en la UCE.

Para finalizar, se debe reconocer la ayuda prestada para la realización de esta tesis investigativa a María Augusta Espín PhD, Vicerrectora Académica y de Posgrado de la Universidad Central del Ecuador, por brindar todas las facilidades para acceder a información relevante de mujeres en la universidad y también, los contactos para poder realizar las entrevistas correspondientes.

Capítulo primero

La Universidad Central del Ecuador y la legislación nacional e internacional sobre la equidad y paridad de género

En este capítulo se analizó cómo la Universidad Central del Ecuador se ha enmarcado en las políticas públicas y la legislación nacional e internacional sobre la equidad y paridad de género. Además, se hizo una descripción sobre la legislación internacional en referencia a la equidad y paridad de género y su conexión con la legislación nacional y las Instituciones de Educación Superior.

La equidad de género hace hincapié al concepto de justicia porque,

[...] es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas [...] Su objetivo en el campo laboral [...] suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres”. (Le Monde selon les femmes 2006, párr. 8)

Por otra parte, la paridad de género es un principio para “garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política” (Sistema de Información Legislativa 2019, párr. 1). Es decir, tanto el concepto de equidad y paridad de género se encuentran estrechamente relacionados, debido a que las mujeres han generado distintas actividades sociales de reivindicación. Por otra parte, la participación de los movimientos sociales con la sociedad civil, han generado que estos conceptos se comiencen a visibilizar en las IES y en sus normas institucionales.

El informe de IESALC (2021, 14) señala que el crecimiento de la presencia de mujeres se debe a “[...] al aumento del nivel educativo de las mujeres. Con el tiempo, las mujeres alcanzaron niveles de educación de los hombres y progresivamente lograron niveles de escolaridad más altos que los hombres”. Pero, también es necesario analizar ¿Qué es y de dónde se origina la discriminación basada en género? La relación real entre discriminación y la violencia basada en género deviene de la misma significación del género.

El género emana de las diferencias sexuales que se significan socialmente de manera jerárquica. Responde a valores, representaciones y relaciones construidas socialmente que diferencian al hombre y a la mujer y transforman las diferencias en desigualdades. [...]

La violencia de género hacia las mujeres se basa en la desvalorización de lo femenino frente a lo masculino y en la transformación de las diferencias en desigualdades. Es decir, se caracteriza por ser estructural –ya que la sociedad entera se ha conformado sobre la

supuesta subordinación de lo femenino a lo masculino— y por ser ejercida en contra de las mujeres por el mero hecho de ser mujeres (Lagarde 2010).

Discriminación y violencia basada en género surgen de la misma construcción simbólica que posiciona a las mujeres en una condición de inferioridad con respecto a los hombres. En la sociedad actual las mujeres son relegadas a la dimensión privada, afectiva, de los cuidados y de carácter reproductivo. La falta de participación de las mujeres en el ámbito público persiste de forma significativa.

El sistema educativo de las instituciones de educación superior tiene un sistema basado en la división binaria en masculino y femenino, también, en la supremacía de lo masculino sobre lo femenino; dominación masculina; violencia simbólica; violencia estructural y demás factores. Según la IESALC (2021, 23) señala que,

el desequilibrio de género es muy variable dentro de los campos científicos y humanísticos [...] algunos campos de estudio preparan a los estudiantes para trabajos asistenciales rutinarios [...] otros suelen dar acceso a ocupaciones que mantienen una afinidad simbólica con los trabajos asistenciales. Los títulos que obtengan las estudiantes tendrán una influencia radical en sus trayectorias profesionales futuras. Si menos mujeres se gradúan en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, las profesiones de altos ingresos en estos campos no están disponibles para ellas. Incluso cuando son más las mujeres que obtienen un título, como en el sector de la educación, los puestos de liderazgo más altos siguen estando fuera de su alcance.

Asimismo, existe una desigualdad entorno al índice de investigaciones producidas por los docentes en las IES, “las diferencias en las tasas de publicación académica de hombres y mujeres persisten y son más marcadas en el caso de las publicaciones en las revistas más importantes” (IESALC 2021, 28). Las mujeres investigadoras igualmente, tienen un menor porcentaje en la participación de las producciones científicas, porque “las investigadoras son autoras de menos publicaciones que los hombres en todos los países, independientemente de la autoría” (IESALC 2021, 28).

1. Estado de la cuestión

Históricamente hablar de las mujeres y la educación era un tabú o dos conceptos divergentes que no debían ir de la mano. Pero, desde inicios del 2000 han tenido auge las investigaciones bibliográficas que abarcan el espectro del estudio de las mujeres y la educación superior.

En la fase de recopilación de fuentes de información tanto física como digital e híbrida, se encontró: tesis, artículos científicos, memorias de seminarios y demás. Para la

elaboración de este Estado del Arte se tomó como referencia exclusivamente a investigaciones sistematizadas que permitieron desarrollar un diálogo centrado en la pregunta de investigación, ¿Cómo ha evolucionado la presencia de las mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central desde el periodo académico 2010-2010 hasta el 2020-2020? Al describir la creciente participación de la mujer en las esferas políticas, sociales, económicas y educativas se puede denotar que la etiqueta de “sexo débil” puede quedar parcialmente embodegado. A nivel latinoamericano, las luchas sociales y movimientos feministas han provocado reacciones a los gobiernos de turno y en la transformación de las políticas de Estado. Esto se puede ver reflejado en el contexto latinoamericano que en 1998 se crea la Ley de Cuotas que permite que la mujer pueda participar de manera equitativa en ámbitos políticos, de representación y social. La representación y participación de la mujer en las Instituciones de Educación Superior para esta investigación se la debe observar desde tres grandes conceptos: género, mujeres y educación superior y equidad de género.

Del concepto género se ha encontrado estudios relevantes como es el caso del trabajo presentado por Blanca Crespo en *Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca*. La autora analiza los espacios de poder y la participación que desempeñan las mujeres en una Institución de Educación Superior, específicamente, en la Universidad de Cuenca. Pero también, analiza la norma jurídica ecuatoriana y las políticas públicas que han evolucionado desde 1997. La autora señaló que, “dentro del sistema educativo ecuatoriano, el problema de segmentación en consideración del sexo es evidente. Las mujeres participan ampliamente en la base del sistema social, más conforme asciende hacia la cúspide su presencia se reduce notablemente” (Crespo 2014, 51). Por tal razón, el rol de las mujeres en las IES Públicas, específicamente al caso de estudio, sigue siendo limitado y coartado entre los cargos administrativos.

En referencia al concepto de mujeres y educación superior se encontró la tesis doctoral de Julieta Logroño en la Universidad de Alicante denominada *Género y Educación Superior desde las voces de las académicas: caso Universidad Central del Ecuador*. La autora elabora un estudio de caso en la Universidad Central del Ecuador en el cual desglosa temáticas como: “Hitos de la presencia de las mujeres en la educación superior; estudios de género como un marco de la desigualdad; academia como espacio de disputa; Cultura institucional y género; Diferencias de género en la academia: Factores de desigualdad y demás” (2017, 19). Logroño (2017, 83) en su trabajo de investigación señala que, “[...] en la Universidad Central [...] las estructuras de organización son

eminentemente masculinas, por lo tanto, estas estructuras y procesos simbólicos de interrelación favorecen los liderazgos femeninos [...]”. La autora afirma que en esta Institución predominan organizaciones patriarcales y que el rol de la mujer se limita a la docencia y se otorgan representaciones en el ámbito directivo sólo de forma mínima. Además, en el clima laboral de esta institución existen expresiones de micromachismo, que se evidencian en “actos cotidianos y rituales de la cultura universitaria (...) por ejemplo, el deporte, el juego de ajedrez, de villa, de naipes, que proliferan en la Universidad (...)” (Logroño 2017, 83).

De igual manera, en el concepto de mujer y educación superior otra de las investigaciones analizadas recalca las desigualdades laborales que existen en las IES. Este es el caso de la Investigación realizada por Gayne Villagómez sobre *¿Quién toma las decisiones? Relaciones de género y puestos de toma de decisiones en la Universidad Central del Ecuador*, realizada en el 2016, donde se analiza la dimensión estructural y, se investiga las percepciones e imaginarios de hombres y mujeres docentes y autoridades de la Universidad Central del Ecuador. Según Villagómez (2016, 8) “[e]l sistema social de género instituye relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, que se reproducen en las instituciones y organizaciones empleando sus propios dispositivos de selección” por lo tanto, se siguen reproduciendo supremacías de poder en la academia.

Con relación al concepto de equidad de género se trabajó con el texto de Sandra Almeida y María de la O Barrosa denominado *Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5*. Este trabajo analizó las condiciones de equidad de género de las mujeres docentes de la UCE desde la perspectiva del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 y su meta 5.5.

2. Normas internacionales y nacionales

Latinoamérica se ha caracterizado por emprender históricamente una lucha enraizada por la conquista de derechos y la defensa de las garantías constitucionales por medio del ordenamiento jurídico. En este caso se evidencian las luchas sociales por la equidad, paridad e inclusión de las mujeres en los distintos espacios de poder. Estos aspectos que hasta finales del siglo XX sólo eran ocupados por hombres y las mujeres eran destinadas a actividades de subordinación o específicamente cargos que no demanden poseer autoridad.

Según Alfonso Ruiz, después de la segunda guerra mundial proliferaron las organizaciones internacionales intergubernamentales. Esto provocó el desarrollo de normas jurídicas de carácter internacional, como los instrumentos internacionales. Según la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (1969, 2) en su artículo 2 “[...] se entiende por 'tratado' un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su dominación particular [...]”.

En la tabla 1 se detallan las normas internacionales sobre la equidad de género, desde 1948 hasta el 2018 con el fin de poder inferir cómo ha evolucionado el ordenamiento jurídico mediante la citación de los artículos más relevantes sobre el tema de género en la sociedad civil.

Tabla 1
Normas internacionales de Equidad de Género

Instrumento	Año	Aspecto principal
Declaración Universal de Derechos Humanos	1948	“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...]” (ONU Declaración Universal de Derechos Humanos 1948, art. 2)
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer	1952	“Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna” (ONU Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer 1952, art. III).
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1966	“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto” (ACNUDH Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 1966, art. 3).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	1969	“Igualdad ante la Ley todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” (OEA Convención Americana sobre Derechos Humanos 1969, art. 24).
Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	1979	“Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, 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” (ONU CEDAW 1979, art. 3)
Declaración de Viena	1993	“Los órganos de vigilancia creados en virtud de tratados deben difundir la información necesaria para que las mujeres puedan hacer un uso más eficaz de los procedimientos de ejecución existentes en sus esfuerzos por lograr la no discriminación y la plena igualdad en el disfrute de los derechos humanos. Deben también adoptarse nuevos procedimientos para reforzar el cumplimiento de los compromisos en favor de la igualdad y los derechos humanos de la mujer” (ONU Declaración de Viena, 1993, 41)
Declaración de Beijing	1995	“Decididos a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad [...]” (ONU Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995, 16).
Comité para la Eliminación de la discriminación contra la mujer, recomendaciones N.º 23	1997	“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres [...]” (ONU Comité para la

		Eliminación de la discriminación contra la mujer 1997, párr. 1).
Comité para la Eliminación de la discriminación contra la mujer, recomendaciones N.º 25	1999	“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato” (ACNUDH Comité para la Eliminación de la discriminación contra la mujer 1999, 11).
Consenso de Quito	2007	“i) Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres” (CEPAL Consenso de Quito 2007, 4).
Agenda 2030	2018	ODS 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. “Si se facilita a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto” (ONU 2018, 31).

Fuente: Legislación y tratados internacionales
Elaboración propia.

Los distintos instrumentos internacionales han permitido que el rol de la mujer en la sociedad, genere una reivindicación en los distintos espacios de poder, en consecuencia, han garantizado un mínimo respeto por los derechos de las mujeres a nivel mundial.

Además, esta temática ha generado interés en la sociedad civil y a través de agendas nacionales, regionales o internacionales se tratan estos temas de manera urgente.

En el marco legislativo nacional se genera un salto histórico después de la suscripción de varios convenios, tratados y pactos internacionales. Así, este tipo de normativas surgen posteriormente, al reconocimiento de que en el Ecuador existen condiciones desiguales entre hombres y mujeres tanto en el ámbito político, social, educativo y económico.

Uno de los principales cambios fue la reforma a la Ley de Elecciones (2000) en su art. 2 que: “[t]ambién se negará la inscripción de aquellas listas de candidaturas pluripersonales que no incluyan un mínimo de veinte por ciento de mujeres como principales y de veinte por ciento de mujeres como suplentes”. Una de las primeras aplicaciones de las cuotas de paridad de género fue en la elección de los integrantes del Congreso Nacional de 1997.

Posteriormente, en la Constitución de 1998 se trató de realizar una clase de referencias al principio de igualdad y no discriminación por el género entre hombres y mujeres, en sus artículos 33, 34, 36, 37, 41, 47, 50, 67 y 254.

[...] entre 1996 y 2000 se registraba un aumento de mujeres en cargos de elección popular: las diputadas nacionales electas pasaron del 0 % en 1996 al 20 % en 1998 y las diputadas provinciales del 5.7 % al 11.9 % para el mismo periodo; las consejeras provinciales electas aumentaron el 6.3 % al 18 % entre 1996 y 2000 y las concejales municipales del 8.2 % al 30 % en el mismo periodo. (Silva 2005, 22)

Se debe destacar que esta cuota de género, se da en un periodo histórico que fue de total inestabilidad política en el país —feriado bancario y migración poblacional—, los presidentes que se encontraban a cargo fueron: Fabián Alarcón (presidente encargado después de la destitución de Abdalá Bucaram), Jamil Mahuad (1998-2000) y Gustavo Noboa (asumió la presidencia luego de la destitución de Jamil Mahuad, 2000 al 2003). De igual manera, en el año 2000 existió un avance progresivo al reformar la Ley de Elecciones en sus artículos 58, 59 y 60:

Art. 58. - Las listas de candidaturas en elecciones pluripersonales deberán presentarse con al menos, el treinta por ciento (30 %) de mujeres entre los principales y el treinta por ciento (30 %) entre los suplentes; en forma alternada y secuencial, porcentaje que se incrementará en cada elección. (EC 2000, art. 58)

De 1997 al 2000 existió un cambio en el porcentaje del número de mujeres en las listas de candidaturas para las próximas elecciones. La paridad de género se encontraba escalando de manera gradual y con garantías en el ordenamiento jurídico.

Ahora, hablar de la Ley de Cuotas significa remontarnos al Ecuador del 2000 que, “[...] constituyen acciones afirmativas que reconocen la desigualdad y la necesidad de medidas temporales para que la participación política de las mujeres avance más rápidamente” (CEPAL 2019, párr. 2). La Ley de Cuotas en el Ecuador, inicialmente aseguraba que en las elecciones se estableciera una cuota mínima de mujeres en las listas electorales, alternabilidad e igualdad.

Por otra parte, en el año 2008 la Constitución del Ecuador integra el principio de paridad de género en sus artículos correspondientes debido a la presión ejercida por los movimientos sociales-feministas, colectivos gremiales y desde la academia se impulsó y obligó al constituyente a integrar este principio en sus artículos. Se incluye la visión de género en sus títulos, capítulos y disposiciones generales.

En el art. 70 de la Constitución se trabaja con base en la igualdad formal, material y a la no discriminación:

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. (EC 2008, art. 70)

Asimismo, en el ámbito educativo en la Constitución en su art. 26 menciona que:

La educación se centrará en el ser humano y deberá garantizar su desarrollo holístico, el respeto a los derechos humanos, a un medio ambiente sustentable y a la democracia; será laica, democrática, participativa, de calidad y calidez; obligatoria, intercultural, incluyente y diversa; *impulsará la equidad de género*, la justicia, la solidaridad y la paz; es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos, la construcción de un país soberano y es un eje estratégico para el desarrollo nacional. (EC 2008, art. 26) [Énfasis añadido]

Es decir, en el 2008 se dejó de lado las leyes de cuotas y se pasó a tener políticas afirmativas que se encuentran ya establecidas en la normativa legal del Ecuador. Según Bareiro y Torres (2009, 20) que la,

diferencia de la cuota, que es medida temporal de ajuste cuyo objetivo es reducir la subrepresentación de las mujeres en la política, la paridad es una medida definitiva que busca compartir el poder político entre mujeres y hombres y transforma la idea misma de democracia.

De igual forma, en el art. 65 de la Constitución se detalla sobre la obligación del Estado de “promover la representación paritaria entre hombres y mujeres en los cargos de nominación o designación en la función pública” (EC 2008, art. 65).

El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial. (EC 2008, art.25)

Posteriormente, con la expedición del Código de la Democracia en el año 2009, en el Registro Oficial 578, Suplemento del 27 de abril de 2009 y después reformado en el año 2012. En esta normativa se hace referencia a la participación de las mujeres en los procesos electorales y la conformación paritaria del Consejo Nacional Electoral (CNE) y el Tribunal Contencioso Electoral (TCE).

En su artículo 3 de la Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia menciona que:

El Estado promueve la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas para las elecciones pluripersonales será obligatoria su participación alternada y secuencial. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados. (EC 2009, art. 3)

Asimismo, en el artículo 99 se detalla sobre cómo deben aplicarse la alternabilidad y secuencialidad en la conformación de las listas de candidaturas. Hay que destacar que también, inmiscuye a los estatutos y reglamentos electorales al interior de las IES, al momento de las elecciones que son de carácter democrático, a través del voto directo, secreto y universal. Se aplica en la elección del cogobierno y autoridades tanto de docentes, estudiantes y funcionarios administrativos.

La normativa nacional en referencia al ámbito educativo, se debe citar a la LOES. Esta ley nace de la mano de la Constitución de 2008, para lo cual, solo cuatro artículos reformados en el 2018 hacen alusión a la paridad de género.

Art. 46.- Órganos de carácter colegiado. - [...] En la conformación de los órganos colegiados se tomarán las medidas de acción afirmativa necesarias para asegurar la participación paritaria de las mujeres y la participación de otros miembros de la comunidad académica, pertenecientes a población históricamente discriminada o excluida según corresponda. (EC 2018, 46)

Art. 56. Paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad. - Cuando existan listas para la elección de rector o rectora, vicerrector o vicerrectora, vicerrectores o vicerrectoras, y demás autoridades académicas, deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución. (EC 2018, 56)

Art. 60. Participación de las y los estudiantes. - La participación de las y los estudiantes en los organismos colegiados de cogobierno de las universidades y escuelas politécnicas públicas y privadas, en ejercicio de su autonomía responsable, será del 10 % al 25 % por ciento total del personal académico con derecho a voto, exceptuándose al rector o rectora, vicerrector o vicerrectora y vicerrectores o vicerrectoras de esta contabilización. (EC 2018, 60)

Art. 91.- Selección y Ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones. - Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la

investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición. (EC 2018, 91)

Estos cuatro artículos detallan cómo será la participación y el porcentaje de la cuota de las mujeres, en la elección de autoridades, personal administrativo y los cogobiernos. Pero, solo puntualiza cómo debe ser la participación de la mujer en las elecciones y en referencia al porcentaje de contratación o la designación de puntajes en los concursos de méritos y oposición a las mujeres o a los grupos históricamente excluidos, no existen lineamientos concretos.

Además, de la LOES y la RLOES reformada en el año 2018 igualmente se expide el 5 de febrero de 2018 la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVCM) reconoce los tipos de violencia basadas en el género como la violencia política que sufren las mujeres en el Estado ecuatoriano y esta ley tiene como objetivo generar políticas de prevención, atención, protección y reparación.

Esta Ley prevé de manera particular, enfocar la acción del Estado en la sensibilización y prevención de la violencia y con la participación de la ciudadanía, bajo el principio de corresponsabilidad. Estos dos actores deben garantizar a través de políticas, planes y programas, la transformación de los patrones socioculturales y la erradicación de prácticas que naturalizan la violencia contra las mujeres. Esta Ley establece además tres componentes para la erradicación de la violencia: atención, protección y reparación de las mujeres víctimas de violencia para garantizar su seguridad e integridad y para retomar su proyecto de vida. (LOIPEVCM 2018).

Es menester que esta ley sea conocida por las mujeres y forme parte de los reglamentos, estatutos y normativa universitaria con el fin de que todas las mujeres reconozcan, exijan y ejerzan su derecho a la participación política en cualquier espacio de poder.

Los artículos esenciales de esta ley sobre la tipificación de violencia y cuál es su finalidad son, los artículos 2 y 10.

Art. 2.- Finalidad. Esta ley tiene como finalidad prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia.

Art. 10.- Tipos de violencia. Para efectos de aplicación de la presente ley y sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en el Código Orgánico Integral Penal y la ley, se consideran los siguientes tipos de violencia:

f) Violencia política. - Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

De igual manera, en el año 2018 la SENESCYT expide el Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso, Discriminación y Violencia basada en Género y Orientación Sexual en las IES. Este protocolo tiene como objetivo establecer acciones y procedimientos que brindan medidas de “[...] protección, atención, contención, acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la comunidad de la institución de educación superior [...] garantizando la integridad de las víctimas” (SENESCYT 2018, 18).

El espectro de aplicación de este protocolo es para las IES del Ecuador sin depender su condición de financiamiento y es aplicable para todos los miembros de la comunidad universitaria como son: docentes, estudiantes y funcionarios o también ante cualquier miembro que sea invitado o se encuentre involucrado con la IES bajo una representación o delegación.

Según lo establecido por este protocolo el ámbito de aplicación es para las:

Autoridades; Docentes e investigadores/as; Personal de administración y servicios; Estudiantes; Becarios/as, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución de educación superior, siempre que desarrollen su actividad en la misma; Cualquier persona que preste sus servicios en la institución de educación superior XXXX sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y; Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto (SENESCYT 2018, 21)

Asimismo, este protocolo menciona que las sanciones serán de carácter administrativo, de acuerdo con lo que considere adecuado la Comisión de Atención y revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género. Este protocolo es la base normativa para que las IES puedan emularlo y mejorarlo según las necesidades y realidad de cada una de ellas, como es el caso de la UCE que creó el suyo adaptado a su realidad.

Además, las IES que no tengan un protocolo propio y sucedan casos de violencia, acoso o discriminación deberán aplicar el protocolo de la SENESCYT vigente y llevar el debido proceso en el caso.

3. Proyecto *Equality* en la Universidad Central del Ecuador

Los cambios a nivel mundial en referencia al concepto de género y entrelazado con la docencia universitaria caló en las propuestas de los candidatos al Rectorado de la Universidad Central del Ecuador desde el 2011. Este año es clave para el cambio de las políticas y reglamentos que permitieron mínimamente la paridad y equidad de género en la docencia de esta casa de estudios.

El Rector Edgar Samaniego en el 2010 aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2010-2014, en la cual se pone en manifiesto el marco institucional, con el cual trabajó para:

[...] responder afirmativamente a las nuevas condiciones del país y los desafíos que plantea la globalización, es imperativo contar con una institución moderna, que comprometa a los diversos estamentos universitarios en la estructuración de un proyecto de desarrollo, que cuente con todos los elementos de un proceso de cambio organizacional, para consolidarla en el futuro como referente académico y de liderazgo en la formación superior. (UCE 2010, 7)

Los problemas de género eran tratados de manera superficial, y solo se lo mencionaba como una política de equidad social, pero, no se lo visualizaba como una política emergente que debía ser tratada por los cogobiernos. Posteriormente, cuando se convocan a nuevas elecciones en el 2014 y gana la lid electoral el Dr. Fernando Sempértegui, entre los cambios iniciales sobre el tema de género en la universidad se encontraban “hasta el mes de marzo del 2016, de los 62 cargos de autoridad, 9 estaban ocupados por mujeres” (Villagómez 2016, 20).

Entre lo más característico es que por vez primera, se ve a Decanas mujeres en facultades que eran históricamente ocupadas por hombres como es el caso de “[...] la Facultad de Ingeniería, de la Escuela de Ciencias Químicas, Ciencias Psicológicas y de Odontología, la sub decana de la Facultad de Comunicación Social y la directora de Bienestar Universitario” (Villagómez 2016, 21).

También, otra de las iniciativas planteadas por el Dr. Sempértegui se encuentra en el año 2015 sobre las nuevas políticas afirmativas institucionales. Las nuevas políticas se localizan en el *Proyecto Equality*, que fue elaborado por iniciativa de un grupo de mujeres de los distintos colectivos, docentes e investigadoras de la propia universidad con un

enfoque de la transversalización de género. El proyecto fue desarrollado por el programa Alfa y financiado por la Cooperación Europea con la participación de veinte y cuatro universidades europeas.

Este proyecto se enmarca en la aplicación de la paridad o discriminación de género y las distintas prácticas excluyentes, discriminatorias hacia grupos históricamente excluidos y en estado de vulnerabilidad. El HCU (2015, 3) menciona que, “(...) las políticas de género e igualdad debe contribuir a fomentar y fortalecer la igualdad de género en el desenvolvimiento de la universidad en todas sus áreas, estatutos y ámbitos de trabajo”. Entre los objetivos del HCU es la implementación y ejecución de las políticas de género.

A continuación, se detallan puntos más destacables del *Proyecto Equality*:

Tabla 2
Proyecto Equality

a)	“Formación profesional y currículo académico, destinado a incorporar el enfoque de género en los currículos de cada carrera, considerando la especialidad académica de cada facultad y especificidad de pregrado y posgrado, que parta de una epistemología de género” (UCE, 2015, 3).
b)	“Formación y capacitación de los estamentos universitarios: la formación y capacitación de 'docentes, profesionales, investigadores e investigadoras y técnicos y técnicas, en los niveles de pregrado y posgrado, al personal administrativo, estudiantado y a las autoridades del gobierno universitario” (UCE, 2015, 3).
c)	“La investigación: para iniciar un cambio epistemológico de la ciencia es necesario promover estudios que incluyan la teoría de género para evidenciar los patrones o concepciones que sostienen las diversas formas de discriminación” (UCE, 2015, 3).
d)	“Proyectos de vinculación con la colectividad e interinstitucionales: los proyectos e iniciativas de vinculación con la colectividad docentes y estudiantes deberán transversalizar la perspectiva de género, sean estas en la 'prestación de servicios, consultorías, prácticas, investigaciones, pasantías o cualquier otra' así como en las actividades y proyectos entre la Universidad y otras entidades del sector público” (UCE, 2015, 4).

e)	“Eliminación de relaciones de género discriminatorias, excluyentes y violentas en el relacionamiento entre los/as diversos/as actores/as universitarios: en la interacción de cada grupo de actores y entre los diversos grupos de actores, se deberá incorporar códigos de relacionamiento coherentes con la igualdad de género” (UCE, 2015, 4).
----	---

Fuente: HCU (2015).

Elaboración: Lizbeth Ponce

Además, en estas nuevas políticas se incorporan aspectos de género como: el lenguaje de género en los documentos emitidos por la institución, así como, investigaciones, memorandos, pronunciamientos y cualquier documento que sea oficial y emitido desde cualquier dependencia de la universidad.

Otro de los aspectos importantes fue “la conciliación entre la vida familiar y laboral, debiendo crearse servicios de atención y cuidado infantil en la Universidad” (Villagómez 2016, 22) y para los “hijos e hijas menores de cinco años de estudiantes, empleadas y docentes mujeres [...]” (UCE 2015).

El proyecto desarrolló cinco ejes principales para promover una equidad de género en esta IES, los ejes fueron: concienciación sobre la desigualdad y la violencia de género; la transversalización del enfoque en los currículos de las carreras; la institucionalización de una estructura de género; la elaboración de un diagnóstico de género y; un plan institucional y; la constitución de la red de instituciones de educación superior y género.

Hasta el año 2014 bajo la guía del *Proyecto Equality* permitió que,

varias mujeres accedan a cargos directivos, se logró establecer un diagnóstico de género, elaborar una propuesta de doce políticas centradas en fomentar una mayor presencia de mujeres en diferentes áreas, creación del Instituto de Género e Igualdad de Derechos Humanos y la implementación de la materia optativa “Urbanismo, género y derechos humanos” en la Facultad de Arquitectura. (BO 2017, N ° 150).

Actualmente, entre los cambios en la normativa legal de la Universidad se encuentra su Estatuto Universitario de 2019, donde ya se hallan estipulados varios aspectos de género, no solo para el gremio de docentes, sino también, para estudiantes y funcionarios de esta casa de estudios. En las últimas elecciones de autoridades en el 2018, el Dr. Sempértégui triunfó en la lid electoral, pero, con una particularidad que engloba al tema de género, dos de los tres vicerrectorados se encuentran a cargo de mujeres y son, los vicerrectorados de Investigación y Académico. Las políticas de género se encuentran escalando ya de manera progresiva y acelerada.

En esta misma línea, para el año 2018 la UCE presentó el Protocolo General para la Prevención, Atención y Sanción de los casos de Violencia Sexual y, de Género. Que tiene como propósito que la UCE aborde y visibilice la violencia sexual y de género como “una intervención fundamental para el proceso de erradicación de las desigualdades entre hombres, mujeres y personas LGBTI en el ámbito universitario” (UCE 2018, 3). De esta forma, este protocolo tiene como propósito la definición de los procedimientos y acciones para la “prevención, denuncia, atención, sanción y seguimiento respecto a actos de violencia sexual y de género” (UCE 2018, 3).

Entre los principios generales que se encuentran en el protocolo está el respeto a la igualdad y la no discriminación por distintas razones y la corresponsabilidad con los distintos actores de la sociedad civil:

- Respeto a la igualdad y la no discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.
- Corresponsabilidad, la sociedad, la familia y la universidad, integrada por estudiantes, docentes, autoridades, empleados y trabajadores, son responsables de respetar los derechos humanos de las personas, y deben contribuir a la eliminación de la violencia sexual y de género. El Estado es responsable de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia. Las autoridades, educadores y empleados, tienen el deber de denunciar los presuntos delitos cometidos en los centros educativos. (UCE 2018, 4).

También, aquí se encuentran los principios específicos para casos de violencia sexual y de género. A partir del 2018 la UCE tiene un mejor manejo sobre los casos de violencia, discriminación y acoso en los distintos estamentos de la comunidad universitaria. Pero, hay que señalar que los casos de violencia cometidos entre pares en el estamento de docentes quedan invisibilizados o acallados al tener una relación de dependencia económica con esta IES y, mucho más al no tener una relación laboral de nombramiento y el temor al perder su única fuente de empleo hace propicio la generación de espacios de abuso de poder y acoso entre pares.

4. Comparación con otras investigaciones de la presencia de mujeres docentes en la Universidad Central del Ecuador

La realización de varios trabajos académicos y de investigación permitieron visibilizar una realidad inexistente sobre la paridad de género de la presencia de mujeres en la docencia universitaria en esta IES.

Según el estudio realizado por Logroño, et al. (2021) denominado “Los ODS 4 y 5 en la actuación docente en la Universidad Central del Ecuador”, su investigación fue realizada con base en las acciones e iniciativas de las y los docentes de la Universidad Central del Ecuador —UCE— para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible —ODS—, con énfasis en el Objetivo 5 —Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas— y el Objetivo 4 —Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos—.

Los datos presentados por Logroño, et al. (2021, 156) sobre la categoría profesional del personal académico afirman que, “la categoría profesional del personal docente. La mayoría de docentes son profesores de contrato y agregados en el nivel 1 y 2”, estos datos las presentan como una realidad general del profesorado de mujeres de la universidad. Los datos corroboran a los obtenidos en esta investigación, donde la categoría del personal docente con mayor predominio en las facultades analizadas fue de Auxiliar 1, Agregado 1, Agregado 2 y Ocasional.

Asimismo, en la investigación realizada por Almeida y O Barroso (2021), sobre la “Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5”, trabajaron bajo el objetivo de analizar las condiciones de equidad de género en las que se encuentran las docentes que ocupan puestos de liderazgo en esta casa universitaria, con base en la perspectiva del ODS 5.

Se señala que, “[...] las facultades con un predominio marcado de hombres son: Administración, Economía, Medicina, Filosofía, Ingeniería y Jurisprudencia” (Almeida-Guzmán y O Barroso-González 2020, 118), esto nos permite afirmar que en las cuatro facultades analizadas en esta investigación tienen mayor presencia de hombres en la planta docente. Además, hay que destacar que estas facultades son las que tienen mayor número de estudiantes y presencia de docentes.

También, hay que visibilizar que, en el máximo órgano de Cogobierno de la UCE, el Honorable Consejo Universitario que está integrado por: Rector/a, Vicerrectores/as, Decanos/as, Representantes de docentes de cada facultad, representantes estudiantiles, representantes de los servidores y trabajadores electos democráticamente y los representantes de las distintas asociaciones gremiales y el representante de la Federación de Estudiantes Universitarios del Ecuador —FEUE—.

En la actualidad se encuentra conformado por sesenta y dos miembros. “[...] 21 son mujeres (34 %) y 41 son hombres (66 %)” (Almeida-Guzmán y O Barroso-González

2020, 123). La realidad del HCU de la Universidad Central es que no cumple con el principio de paridad de género, al existir una brecha superior al 15 % entre los miembros del HCU, recalcando que el principio de alternancia debe cumplirse al momento de las inscripciones de las listas de candidaturas en las lides electorales, se ve que este principio no se cumple y reproduce condiciones de desigualdad en las funciones administrativas y de liderazgo en la UCE.

Por otra parte, Almeida y O Barroso (2021, 124) señala que:

Los decanos, subdecanos y directores de carrera son designados por el rector; con un total de 20 facultades, se encontró que hay seis mujeres ocupando el puesto de decano y 14 hombres ocupando la misma posición; 6 subdecanas y 13 subdecanos (no se registra subdecano en la Facultad de Ciencias Químicas); 15 directoras y 36 directores de carrera. A este nivel existe una participación femenina inferior a la tercera parte de la masculina, que es proporcional a la menor participación de las mujeres en la docencia (34 %).

La designación de las autoridades de las distintas Facultades como: Decanatos, subdecanatos y direcciones de carrera, quedan en manos de la principal autoridad — Rector— para que la paridad de género se cumpla. Acerca de las mujeres acreditadas como investigadoras según Díaz (2018, párr. 12) en el artículo del Diario El Comercio señala que la “participación femenina como investigadoras acreditadas en educación, 52 %; medicina, 48 %; ciencias sociales, 50 %; en tanto que, en ciencias físicas y matemáticas, 26 %, y en ingeniería 25 %”. Estos datos presentados son a nivel nacional, pero, aquí se ve reflejado parte de la realidad existente de las facultades de la Universidad Central del Ecuador analizadas.

Capítulo segundo

Muestra de la presencia de mujeres en las facultades de la Universidad Central del Ecuador

1. Análisis estadístico del ingreso de mujeres a la planta docente desde 2010 hasta el año 2020.

En la investigación se analizó la presencia de mujeres en la planta docente de la Universidad Central del Ecuador, se seleccionó las veintiuna (21) facultades de la Universidad Central del Ecuador con el fin de poder tener un mayor entendimiento de la presencia de mujeres y poder determinar si se ha generado o no un incremento de mujeres en la planta docente y directiva de la UCE.

Los datos fueron recopilados de la página oficial de la Universidad Central del Ecuador, en su sección de UCE en Cifras. Hay que señalar que, la información es de acceso público, por lo cual, permitió un acceso directo a los datos estadísticos necesarios. Para el respectivo análisis se tomó como única variable el sexo, tanto femenino como masculino.

Es importante señalar que los datos presentados en la UCE en Cifras sobre la relación laboral, tiempo de dedicación y categoría del personal académico no se encuentran clasificados por género. Por lo cual, para determinar la presencia de mujeres en la planta docente de la UCE se tomó como documento de análisis: la Remuneración mensual por puesto y todo ingreso adicional, incluso el sistema de compensación, presentado por la Administración de Nóminas de la UCE, del periodo académico 2020-2020. Esta información fue tomada con el fin de analizar, el tiempo de dedicación, categoría académica y su respectiva relación laboral. Se respetaron los datos sensibles de la información y no se presentaron nombres de los docentes y los datos se muestran de forma netamente cuantitativa.

Inicialmente se presentan los datos del 2021 por parte de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Este informe técnico fue elaborado por la Subsecretaría de Instituciones de Educación Superior, Dirección de Gestión Universitaria y Politécnica, esto con el fin de que el personal académico determinara conformidad con las normas del Código del Trabajo. Cabe señalar que estos datos no se encuentran segmentados por género.

A continuación, los datos presentados por la SENESCYT señalan que la Universidad Central del Ecuador tiene mil sesenta y cinco (1065) docentes a tiempo completo, mientras que el número total de docentes que refleja el sistema UCE en Cifras en el periodo académico abril-octubre 2021-2021 se registra un total de dos mil doscientos diez y ocho docentes (2218). Es decir, mil ciento cincuenta y tres docentes se encuentran distribuidos entre distintas formas de contratación como ocasional o por horas.

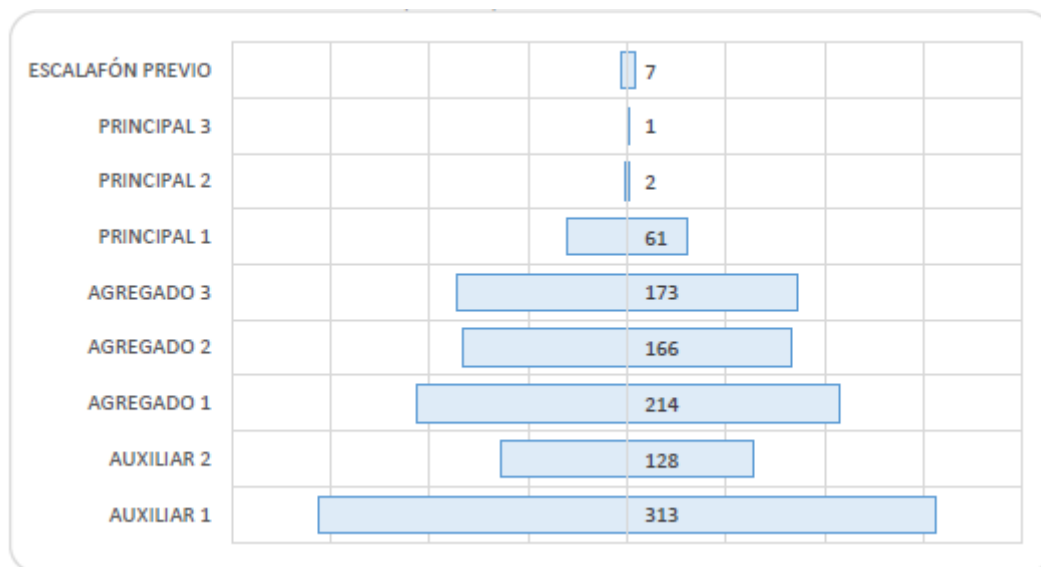


Figura 1. Universidad Central del Ecuador: 1065 docentes a tiempo completo. Informe técnico que sustente las propuestas de escalas remunerativas del personal académico y autoridades académicas de las universidades y escuelas politécnicas (EC SENESCYT 2021, 22).

Los datos que se presentan a continuación, fueron clasificados según la Tercera Disposición General del Estatuto de la Universidad Central del Ecuador que señala que, “[p]ara fines de elección de representantes estudiantiles ante el Honorable Consejo Universitario [...]” (UCE 2019, 80). Las facultades se clasificaron según Áreas académicas y estas son:

Tabla 3
Clasificación de Facultades

Áreas académicas	Facultades
Ciencias de la Vida	Ciencias Agrícolas
	Medicina Veterinaria y Zootecnia
	Ciencias Químicas
	Ciencias Biológicas
Ciencias de la Salud Humana	Ciencias Médicas
	Ciencias de la Discapacidad
	Odontología

	Ciencias Psicológicas
	Cultura Física
Ciencias Sociales y Humanas	Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales
	Comunicación Social
	Ciencias Administrativas
	Ciencias Económicas
	Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación
	Ciencias Sociales y Humanas
Artes y Arquitectura	Arquitectura y Urbanismo
	Artes
Físico-Matemáticas	Ingeniería Ciencias Aplicadas
	Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental
	Ingeniería Química
	Ciencias

Fuente: Estatuto UCE (2019)

Elaboración propia

Asimismo, el número total de periodos académicos analizados se los clasificó con base en cuatro hitos suscitados en la normativa legal, económica e institucional en las IES, los cuales son:

Tabla 4
Hitos en las IES

N °	Hito	Periodos académicos
1	Expedición de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	2010-2010
2	Concurso de Méritos y Oposición de la UCE	2016-2016
3	Reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	2018-2018
4	Recorte presupuestario a las IES	2019-2020

Elaboración propia

Igualmente, el número total de docentes que se trabajó durante los cuatro hitos económicos se los describe la siguiente tabla; de igual manera, se ha clasificado los datos por género y según su relación laboral, además, los datos calculados solo corresponden a las 21 facultades y se excluyó los datos de las sedes de Santo Domingo, Sur y Galápagos, con el fin de poder analizar solo las facultades que se encuentran en la sede matriz en la ciudad de Quito:

Tabla 5
Población de docentes UCE por hitos

Hito	Periodo académico	Género		Relación laboral	
		Femenino	Masculino	Nombramiento	Contrato
Expedición de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	2010-2010	213	991	579	75
Concurso de Méritos y Oposición de la UCE	2016-2016	676	1560	1703	473
Reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	2018-2018	671	1454	1591	534
Recorte presupuestario a las IES	2019-2020	797	1505	1620	682

Fuente: Estatuto UCE (2019)
Elaboración propia

En la tabla 5 se puede observar el número total de docentes segmentado por género y la relación laboral, donde se puede determinar que la presencia de hombres ha sido predominante durante estos hitos analizados. Además, de visibilizar que la relación laboral predominante en estos periodos académicos es el nombramiento; pero, no se puede conocer la relación laboral de los docentes segmentada por género.

1.1.Expedición de la Ley Orgánica de Educación Superior (2010-2010)

Inicialmente, en el periodo presidencial del Economista Rafael Correa se pretendió reformar todo el ordenamiento jurídico del Ecuador. Entre estos

primordialmente la Constitución, con el fin de dar paso a nuevas Leyes, Reglamentos y Decretos que se encuentren bajo su línea y proyecto político.

La promulgación de la Carta Constitucional del año 2008, en su estructura normativa establece artículos sobre la Educación Superior y las Instituciones de Educación Superior, en sus articulados 26, 27, 28 y 29 y explícitamente en los artículos del 350 al 375 y en los artículos 232 y 234.

En este sentido, la carta constitucional no era suficiente para regular jurídicamente a tan amplio fenómeno como es la Educación Superior y toda la comunidad que lo compone. Por lo cual, en la primera disposición transitoria, en el literal cinco (5) de la Constitución señala que: “en el plazo máximo de trescientos sesenta días, se aprobarán las siguientes leyes: [...] 5. Las leyes que regulen la educación, la educación superior, cultura y el deporte [...]” (CRE 2008).

Para lo cual, luego de llevarse a cabo los dos debates en la Asamblea Nacional sobre el proyecto de ley presentado por la SENPLADES. La LOES tuvo un proceso de consultas con los actores de la Educación Superior, pero no se incorporaron las recomendaciones remitidas por los movimientos sociales y la sociedad civil en general. De esta forma, el 12 de octubre de 2010, se promulga la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el Registro Oficial Suplemento 298 y, posteriormente, el 02 de septiembre de 2011 se publica el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior (RLOES) bajo el Decreto Ejecutivo 865 en el Registro Oficial Suplemento 526.

De esta forma, las autoridades de las IES (Rectores y Vicerrectores) debieron adaptar sus planes de trabajo para un mejor manejo de la equidad de género en sus instituciones, respecto a la selección del personal docente. Según como lo señala el artículo 91 sobre la selección y ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones,

[...] Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole [...]. (EC 2018, 91)

En este sentido, se analizará como era la presencia de las mujeres en 21 facultades de la UCE en el periodo académico 2010-2010 y de esta forma comprobar si la LOES incidió o no en la presencia de mujeres.

1.1.1. Área Ciencias de la vida

En la UCE las facultades que comprenden la clasificación del área de Ciencias de la Vida, son: Ciencias Agrícolas, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Ciencias Químicas y Ciencias Biológicas. Los datos que se presentan son datos de la variable sexo (femenino y masculino) en estas facultades se pretende observar la presencia de mujeres en este periodo académico.

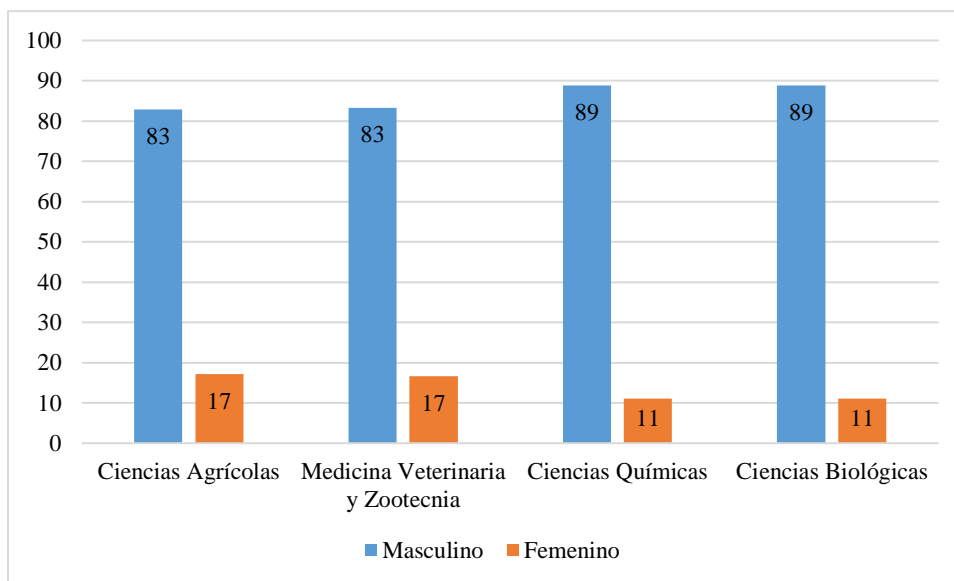


Figura 2. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la vida 2010-2010

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

Con base en los datos estadísticos previamente presentados en la Figura 2 se puede determinar que la presencia de mujeres en esta área académica, tenía rangos porcentuales menores al 20 % y la presencia de docentes hombres es superior al 80 % en estas facultades.

Las facultades con una presencia menor al 15 % son las facultades de Ciencias Químicas y Ciencias Biológicas. Asimismo, las facultades con rangos superiores al 15 % son las facultades de Ciencias Agrícolas y Medicina Veterinaria y Zootecnia.

1.1.2. Área Ciencias de la Salud Humana

En el área académica de Ciencias de la Salud Humana, las facultades son: Ciencias Médicas, Ciencias de la Discapacidad, Odontología y Ciencias Psicológicas. Donde la población total es de 116 docentes, tanto hombres como mujeres.

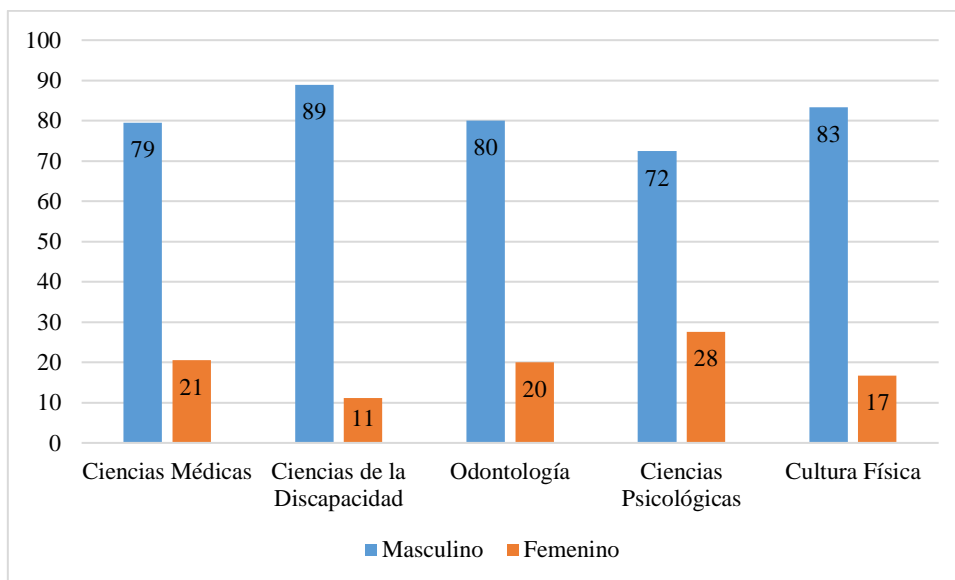


Figura 3. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Salud Humana 2010-2010

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Figura 3 se visibiliza que la presencia de mujeres en esta área académica, tenía como porcentajes mínimos el 11 % y como porcentaje máximo el 28 %; dejando observar que la presencia de las mujeres no alcanzaba los valores porcentuales del 50 %, el cual sería el porcentaje óptimo para una verdadera equidad y paridad de género.

La facultad con mayor presencia de mujeres superior al 20 % fue la Facultad de Ciencias Psicológicas, donde el porcentaje fue del 28 % y, la facultad con menor porcentaje fue la Facultad de Ciencias de la Discapacidad, donde la presencia de las mujeres fue del 11 %.

Esta facultad es tradicionalmente considerada femenina, porque el sentido de cuidar y guiar a la gente se extrapola a estas carreras del área de la psicología porque se piensa que “las mujeres tienen más desarrollada la capacidad de escucha y comprensión, así como lo relacionado con el lenguaje y la intuición [...] según varios expertos esto explica la preferencia de las mujeres por esta carrera” (COCPSIC 2010, párr. 2). Pero, en los datos presentados en la figura 3 se observa que la presencia de docentes mujeres es mínima en comparación con el porcentaje de los docentes hombres.

1.1.3. Área de Ciencias Sociales y Humanas

En el Área de Ciencias Sociales y Humanas las facultades son: Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Comunicación Social, Ciencias Administrativas, Ciencias Económicas, Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación y, Ciencias Sociales y Humanas. El número total de la población de esta área académica fue de 523 docentes, tanto hombres como mujeres.

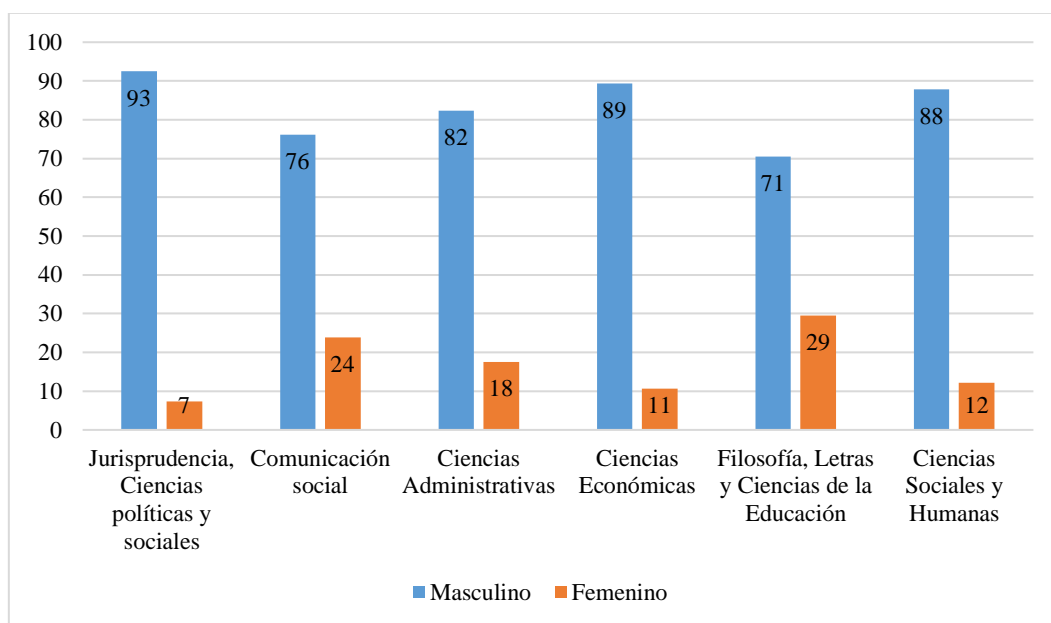


Figura 4. Sexo, docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanas 2010-2010

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En este sentido, en la figura 4 se determina que la presencia de mujeres en esta área académica, tenía como porcentajes mínimos el 7 % y como porcentaje máximo el 29 %; dejando visibilizar que la presencia de mujeres es mínima.

La facultad con una presencia de mujeres superior al 20 % fue la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, donde el porcentaje de docentes mujeres fue del 29 % y, la facultad con menor porcentaje fue la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, donde la presencia de las mujeres fue del 7 %.

En el caso de la Facultad de Filosofía, las carreras ofertadas tienen correspondencia con la formación profesional especializados para la enseñanza de niños, niñas y adolescentes. Según el Gobierno español “la docencia es una profesión

históricamente feminizada, especialmente en las primeras etapas de la enseñanza [...]” (Ministerio de Educación y formación profesional 2019, párr. 5). En este sentido, se esperaba que la Facultad de Filosofía tenga un porcentaje mayor al presentado en la figura 4; donde el número de docentes mujeres no obtiene ni el 30 % de su presencia en la planta docente de las IES.

1.1.4. Área de Artes y Arquitectura

En el Área de Artes y Arquitectura las facultades son: Arquitectura y Urbanismo y, Artes. El número total de docentes tanto hombres como mujeres fue de 176 personas.

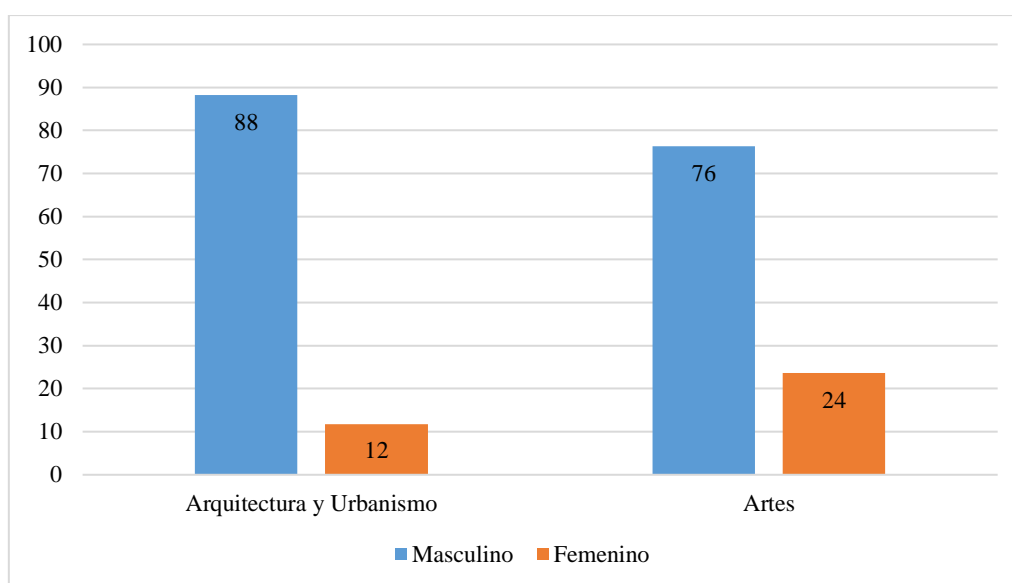


Figura 5. Sexo, docentes del Área de Artes y Arquitectura 2010-2010

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la figura 5 se determina que la presencia de mujeres en esta área académica, tenía como porcentajes mínimos 12 % y como porcentaje máximo el 24 %; dejando ver que la presencia de mujeres es mínima.

Por lo cual, el porcentaje de docentes hombres es superior al de las mujeres donde su porcentaje era del 88 % y, del 76 % respectivamente.

Las carreras de Arquitectura son consideradas “[...] tradicionalmente como una profesión típica del género masculino, tal vez por su vínculo con la construcción y el trabajo pesado [...]” (Universia 2017, párr. 3). En tal sentido, este estereotipo se ve reflejado en los datos de la Facultad de Arquitectura, donde la presencia de las mujeres

es inferior al 15 %, dejando visibilizar una verdadera inequidad de género en esta facultad y las carreras que las comprenden.

En la Facultad de Artes el porcentaje de la presencia de mujeres es mínimamente del 20 %; este fenómeno ocurre porque, “el arte de las mujeres simplemente ha sido ignorado. La razón principal para ello es que se ha considerado, sistemáticamente, un arte inferior. Las mujeres artistas siempre han sido vistas como copistas e imitadoras, pero no como creadoras” (Barriuso 2015, párr. 6). Por lo tanto, en el claustro de docentes de esta facultad tiene mayor predominio la presencia de los docentes hombres.

1.1.5. Área Físico-Matemáticas

En el Área de Físico-Matemáticas las facultades son: Ingeniería y Ciencias Aplicadas, Ingeniería en Geología, Minas, Petróleo y Ambiental, Ingeniería Química y Ciencias. El número total de docentes tanto hombres como mujeres fue de 171 personas.

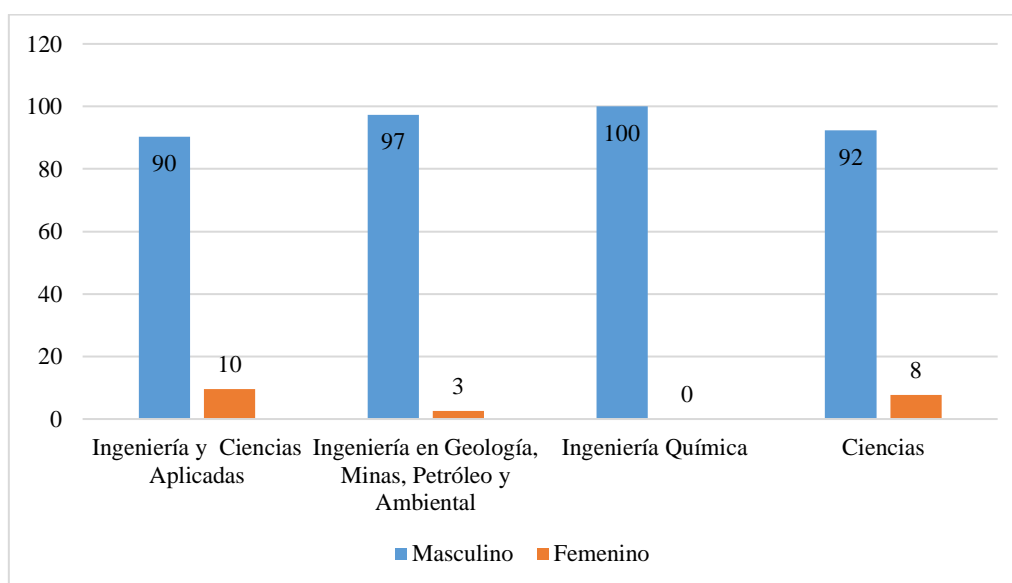


Figura 6. Sexo, docentes del Área de Físico-Matemáticas 2010-2010

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la figura 6 se determina que la presencia de mujeres en esta área académica, tiene porcentajes extremadamente bajos donde uno de los casos llega al 0 % y como porcentaje máximo el 10 %; dejando ver que la presencia de mujeres es casi inexistente.

Estas facultades demuestran que los valores porcentuales de la presencia de mujeres son mínimos, donde no se supera el 10 % y su presencia es casi nula en estas facultades; esencialmente en la Facultad de Ingeniería Química.

1.1.6. Conclusión del periodo académico 2010-2010

En resumen, al analizar estas cinco áreas académicas en el periodo académico 2010-2010 refleja que la presencia de mujeres no llega al 50 %, porcentaje que sería el óptimo para una verdadera equidad y paridad de género; también, las facultades con un porcentaje superior al 20 % son las facultades que tradicionalmente han sido consideradas de cuidados y de índole femenino, como es el caso de la Facultad de Ciencias Psicológicas y la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Estos datos estadísticos del periodo 2010-2010 son previos a la expedición de la LOES y la RLOES, con el fin de conocer el fenómeno de la presencia de las docentes mujeres en la Universidad Central del Ecuador, previo a la vigencia de estas normas jurídicas. Por otro lado, con este análisis se pudo determinar que las facultades donde las mujeres no han tenido participación en la planta docente ni directiva son en las áreas académicas que son denominadas las ciencias duras o fuertes como: las Facultades de Ingeniería y Ciencias Aplicadas; Ingeniería en Geología, Minas, Petróleo y Ambiental; Ingeniería Química y; en Ciencias; ahora, con estos datos se podrá realizar una comparación con el siguiente hito planteado para la investigación en el periodo académico 2016-2016 previo a la vigencia de la LOES, RLOES y reformas de los estatutos y reglamentos de las IES.

1.2. Concurso de Méritos y Oposición en la UCE (2016-2016)

El 5 de agosto de 2015 el Honorable Consejo Universitario expide el Instructivo para Concursos de Méritos y Oposición para el ingreso a la Carrera Docente en la Universidad Central del Ecuador, que posteriormente fue reformado en la sesión extraordinaria del HCU el 13 de enero de 2016.

El objetivo de este instructivo está planteado en el artículo 1, que señala que “[...] tiene por objeto normar los procedimientos necesarios para la selección del personal académico titular mediante los respectivos concursos públicos de méritos y oposición de la Universidad Central del Ecuador” (UCE 2016, 2). Este concurso tiene como objetivo

la participación de las y los docentes puedan concursar por un cargo docente en igualdad de condiciones como se menciona en el artículo 2 que señala sobre la Garantía del concurso “[...] Hace abstracción de cualquier condición o discriminación entre los participantes. Aplica acciones afirmativas de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades” (UCE 2016, 3).

De igual manera, en el artículo 15 denominado requisitos generales para el ingreso, en su párrafo 4 se señala que, “Se aplicarán medidas de acción afirmativa, para el efecto, los postulantes deberán adjuntar documentos de respaldo al inicio del proceso de postulación; una vez iniciado el concurso no podrán presentar documentación adicional en ninguna etapa del mismo” (UCE 2016, 6). En este instructivo que reguló el concurso de méritos y oposición no hace mención en sus articulados, disposiciones transitorias, derogatoria y generales sobre cuotas de género; quedando excluida esta acción positiva de este concurso público.

Este concurso tiene correspondencia con lo estipulado en la LOES y RLOES ya que la presencia de mujeres se vio alterado debido a la reglamentación jurídica que hacía alusión en sus articulados a la igualdad de oportunidades que se señala en el Título IV, del Capítulo I desde el artículo 71 hasta el artículo 92. Específicamente en los artículos 74 y 75 realiza un detalle de la política de cuotas y políticas de participación. En el art. 74 se menciona que las IES “[...] instrumentarán de manera obligatoria políticas de cuota a favor del ingreso al sistema de educación superior de grupos históricamente excluidos o discriminados” [...]; en el art. 75 se señala que las IES “[...] adoptarán políticas y mecanismos específicos para promover y garantizar una participación equitativa de las mujeres y de aquellos grupos históricamente excluidos en todos sus niveles e instancias en particular en el gobierno [...]” de las IES.

Por lo tanto, en este numeral se analizó la presencia de mujeres en la planta docente de la Universidad Central siguiendo la misma clasificación de las facultades en áreas académicas, con el objetivo de visualizar si el concurso de méritos y oposición permitió o no la presencia de mujeres en la UCE, ya que el conocimiento y declaratorio de ganadores fue el lunes 11 y martes 12 de abril de 2016.

Los datos estadísticos que se presentaron en este hito se los comparó con los datos previamente recolectados en el periodo académico 2010-2010, con el fin de realizar una comparación del incremento o disminución de la presencia de mujeres en la planta docente de esta IES.

1.2.1. Área de Ciencias de la vida

En esta área del conocimiento en el periodo académico 2016-2016 la presencia de mujeres incrementó porcentualmente casi en 11 puntos con respecto a la situación descrita previamente en el periodo académico 2010-2010. Este índice porcentual se generó debido al concurso de méritos y oposición convocado para este periodo académico.

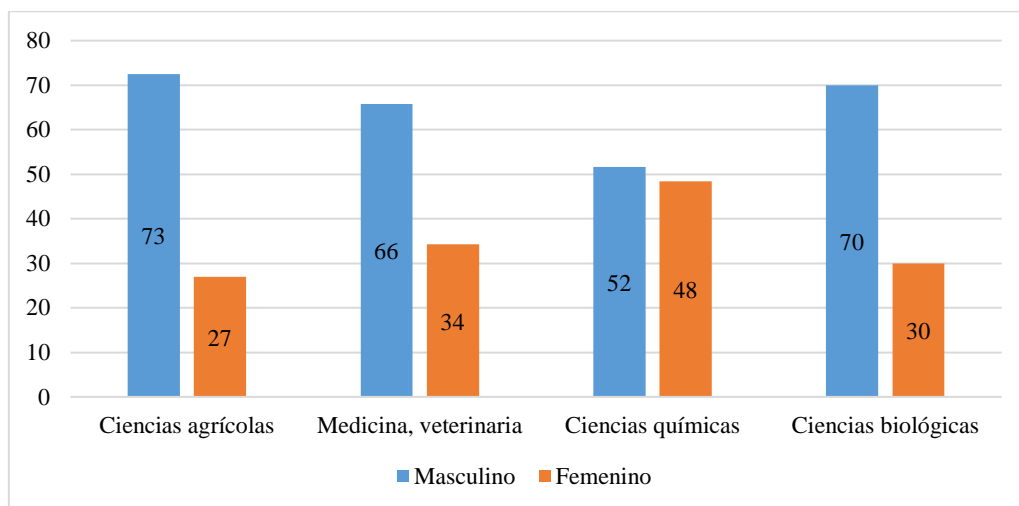


Figura 7. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Vida 2016-2016

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

La presencia de mujeres en la Facultad de Ciencias Químicas los valores porcentuales casi se equipararon donde la presencia de mujeres fue superior al 40 %, dejando visibilizar como incidieron las políticas públicas y la normativa legal vigente en referencia a las IES. Además, señalar que la diferencia porcentual entre hombres y mujeres fue del 4 %, un valor porcentual mínimo entre los géneros. En la Facultad de Ciencias Biológicas, el porcentaje de mujeres con relación al periodo académico 2010-2010 se incrementó en 19 % puntos porcentuales.

1.2.2. Área de Ciencias de la Salud Humana

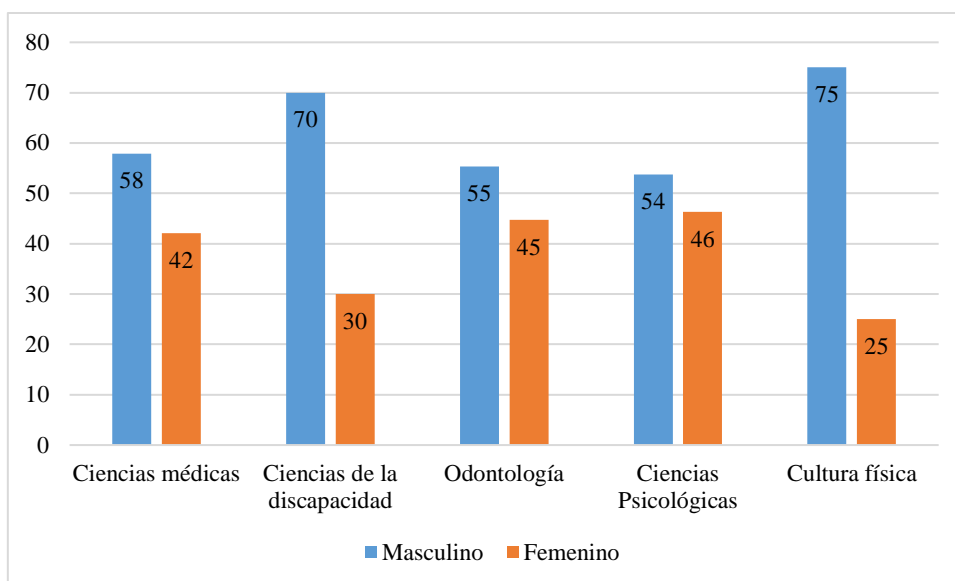


Figura 8. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Salud Humana 2016-2016

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Ciencias Médicas el valor porcentual de la presencia de mujeres se elevó en 21 puntos, en relación al porcentaje del periodo académico 2010-2010. En la Facultad de Ciencias de la discapacidad donde la presencia de mujeres se elevó en 19 puntos porcentuales con relación al periodo académico del 2010-2010.

Asimismo, en la Facultad de Odontología los valores porcentuales casi se equipararon la diferencia porcentual entre hombres y mujeres es de 10 %, un valor porcentual casi mínimo entre los géneros. De igual forma, en la Facultad de Cultura Física sus valores porcentuales se elevaron en 8 puntos. En la Facultad de Ciencias Psicológicas, el porcentaje de mujeres con relación al periodo académico 2010-2010 se incrementó en 18 puntos porcentuales.

1.2.3. Área de Ciencias Sociales y Humanas

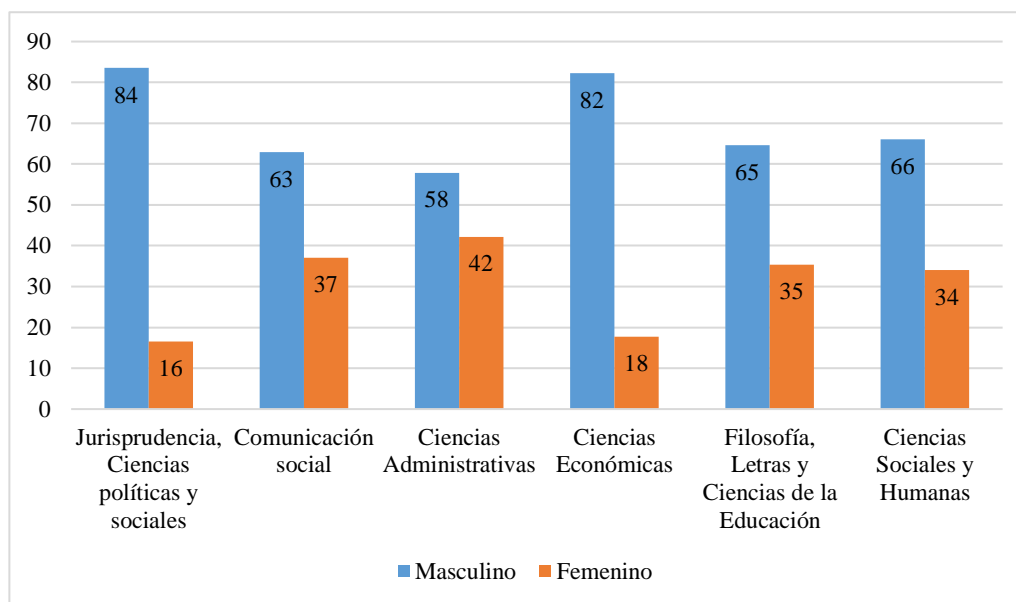


Figura 9. Sexo, docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanas 2016-2016

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales el valor porcentual de la presencia de mujeres se elevó en 9 puntos, con relación al porcentaje del periodo académico 2010-2010. En la Facultad de Comunicación Social el porcentaje de la presencia de mujeres, se elevó en 13 puntos porcentuales con relación al periodo académico del 2010-2010.

Asimismo, en la Facultad de Ciencias Administrativas el valor porcentual de la presencia de mujeres se elevó en 42 puntos, con relación al porcentaje del periodo académico 2010-2010. En la Facultad de Ciencias Económicas, el porcentaje de mujeres con relación al periodo académico 2010-2010 se incrementó mínimamente en 7 puntos porcentuales.

De igual manera, en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación la presencia de mujeres se elevó en 6 puntos porcentuales con relación al periodo académico 2010-2010; la presencia de docentes mujeres en esta facultad que históricamente ha sido catalogada como una profesión femenina comienza a tener una mínima equiparación laboral en su planta docente con relación a sus colegas hombres. En la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas la presencia de mujeres fue del 34 % y la presencia de hombres fue del 66 %; el valor porcentual de la presencia de mujeres se elevó en 22 puntos porcentuales.

1.2.4. Área de Artes y Arquitectura

En el periodo académico 2016-2016 en esta área académica la presencia de mujeres se incrementó porcentualmente casi en 15 puntos, debido al concurso de méritos y oposición convocado para este periodo académico.

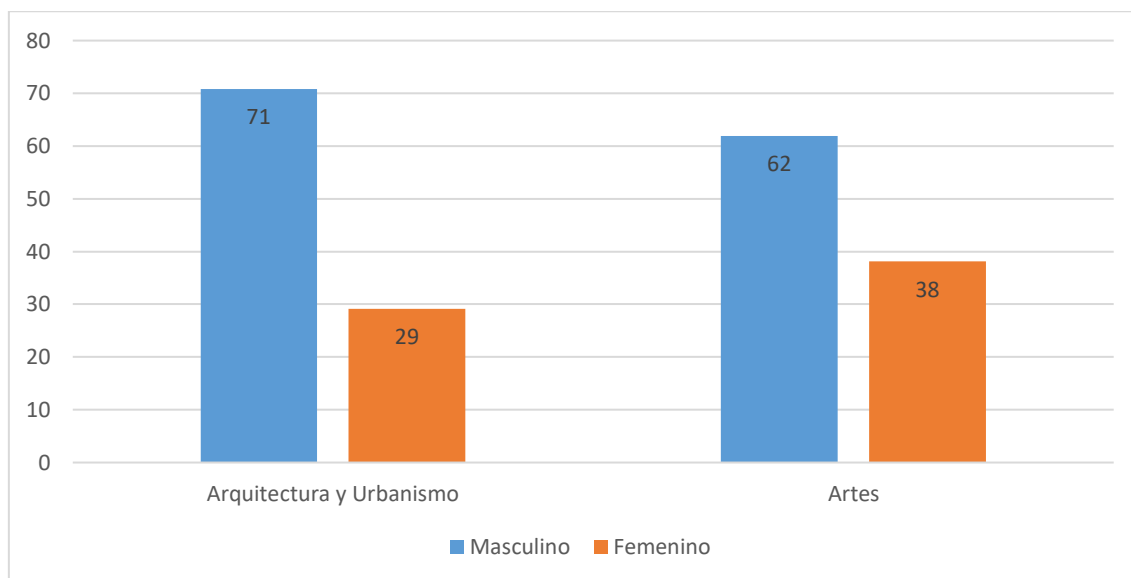


Figura 10. Sexo, docentes del Área de Artes y Arquitectura 2016-2016

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Arquitectura y Urbanismo la presencia de mujeres se elevó en 17 puntos porcentuales con relación al porcentaje del periodo académico 2010-2010. En la Facultad de Artes donde la presencia de mujeres se elevó en 14 puntos porcentuales con relación al periodo académico del 2010-2010.

En esta área académica los valores porcentuales de los docentes hombres seguía predominando y, la presencia de mujeres era mínima. La presencia de las mujeres en estas facultades que históricamente han sido catalogadas para hombres, persiste la reproducción de los estereotipos de género donde los valores porcentuales predominantes son de los docentes hombres.

1.2.5. Área de Físico-Matemáticas

En esta área del conocimiento en el periodo académico 2016-2016 la presencia de mujeres mínimamente se incrementó en casi 5 puntos como se observará en la figura 11.

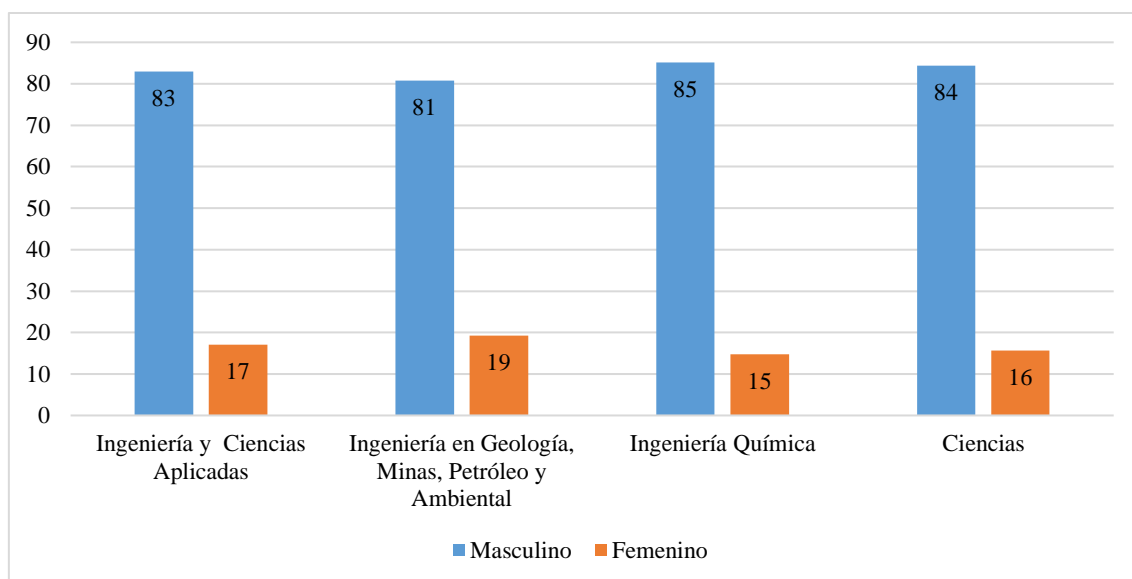


Figura 11. Sexo, docentes del Área de Físico-Matemáticas 2016-2016

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas el valor porcentual de la presencia de mujeres se elevó en 7 puntos, con relación al porcentaje del periodo académico 2010-2010. En la Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleo y Ambiental la presencia de mujeres se elevó en 16 puntos porcentuales con relación al periodo académico del 2010-2010.

Asimismo, en la Facultad de Ingeniería Química la presencia de mujeres se visibilizó elevándose del 0 % al 15 %. En la Facultad de Ciencias el porcentaje de mujeres con relación al periodo académico 2010-2010 se incrementó mínimamente en 8 puntos porcentuales.

La presencia de mujeres en la planta docente de esta facultad, que es considerada como un área académica de ciencias duras o fuertes, es mínima. Con la realización de la convocatoria para el concurso de méritos y oposición, que es un concurso público, donde todos pueden participar sin distinción alguna.

1.2.6. Conclusión del periodo académico 2016-2016

En este sentido, la realización de este concurso público permitió que la población de mujeres incremente significativamente en facultades que históricamente no son consideradas femeninas como es el caso de: la Facultad de Veterinaria y Zootecnia con el 34 %; Ciencias Químicas con el 48 %; Odontología con el 45 %; Comunicación Social

con el 37 %; Ciencias Administrativas con el 42 %; Ciencias Sociales y Humanas con el 34 %; Artes con el 38 %; Ingeniería en Geología, Minas, Petróleo y Ambiental con el 19 %. En el área del conocimiento de Físico-matemáticas la presencia de mujeres no tiene una variación tan significativa en este periodo académico, sigue siendo un área con presencia hegemónica de docentes hombres; este conlleva también que las carreras de ingeniería históricamente han sido consideradas ciencias fuertes o duras, donde prevalece la presencia de hombres y que las mujeres no tienen la capacidad para enfrentar cálculos matemáticos o física en su formación profesional. En cambio, en las otras facultades enunciadas se rompe ese estereotipo de género y se da paso a una representación más significativa en la planta docente de las distintas carreras que son consideradas tradicionalmente para hombres.

Además, en las facultades que son históricamente destinadas solo para mujeres como es el caso de Ciencias Psicológicas, Ciencias Médicas y Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación el porcentaje de mujeres llegó hasta valores del 50 %. En la Facultad de Ciencias Médicas esto ocurre porque una de sus carreras que ofertan es Enfermería, la cual tradicionalmente se considera como una carrera de cuidados y especialmente destinada para mujeres, por ese motivo esta facultad también tuvo una variabilidad en sus datos porcentuales, llegando a tener el 42 % de la presencia de mujeres en su planta docente. En la Facultad de Ciencias Psicológicas al ser considerada una carrera para el cuidado de la salud mental y feminizada su formación profesional, la presencia de mujeres alcanzó los niveles del 46 % en este periodo académico. Asimismo, la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación es considerada una carrera femenina, donde las mujeres se profesionalizan para poder educar a niños, niñas y adolescentes el porcentaje de mujeres en este periodo académico ascendió al 35 % en su planta docente.

Esta variación en los porcentajes de la presencia de mujeres en este periodo académico a comparación del periodo 2010-2010 es debido al concurso de méritos y oposición que buscaba la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y a su vez, aplicando cuotas de género y políticas de acción afirmativa.

1.3.Reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior (2018-2018)

El tercer hito que se plantea para el análisis de la presencia de mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central del Ecuador es la reforma a la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Su reforma se realizó el 2 de agosto de 2018, cuando fue

registrada en el Registro Oficial Suplemento N ° 297 que se publicó bajo la denominación de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de la Educación Superior (LORLOES).

Entre las reformas que se realizaron a esta normativa se encuentran los siguientes puntos más destacados.

El artículo 18 de la LOES del 2018 se, determina el ejercicio de la autonomía responsable donde, “d) la libertad para nombrar a sus autoridades, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, las y los servidores, y las y los trabajadores, atendiendo a la alternancia, equidad de género e interculturalidad de conformidad con la ley;” (LOES 2018).

Asimismo, en su artículo 45 que establece el principio del cogobierno, donde señala que,

[...] Consiste en la dirección compartida de las instituciones de educación superior por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género (LOES 2018).

Con base en este articulado, las IES tuvieron que incluir este principio en sus estatutos universitarios. En este sentido, la UCE reformó su estatuto universitario en el año 2019 y sigue vigente.

Además, en el periodo académico 2018-2018 se llevaron a cabo las elecciones de autoridades como, rector, vicerrectores tanto académicos y de posgrado; de investigación, doctorados e innovación y; administrativo y financiero. También, se eligió representantes al Honorable Consejo Universitario tanto de docentes como de estudiantes y, en este mismo periodo se eligió a representantes estudiantiles y de docentes para el Honorable Consejo Directivo de cada facultad.

Por lo cual, en este apartado se analizará la presencia de mujeres en la planta docente de la Universidad Central siguiendo la misma clasificación de las facultades en áreas del conocimiento, con el objetivo de analizar si la reforma a la LOES permitió o no la presencia de mujeres en la UCE.

1.3.1. Área de Ciencias de la Vida

En este periodo académico de análisis el área de Ciencias de la Vida el porcentaje de la presencia de mujeres varió porcentualmente en 6 puntos en el periodo académico 2018-2018.

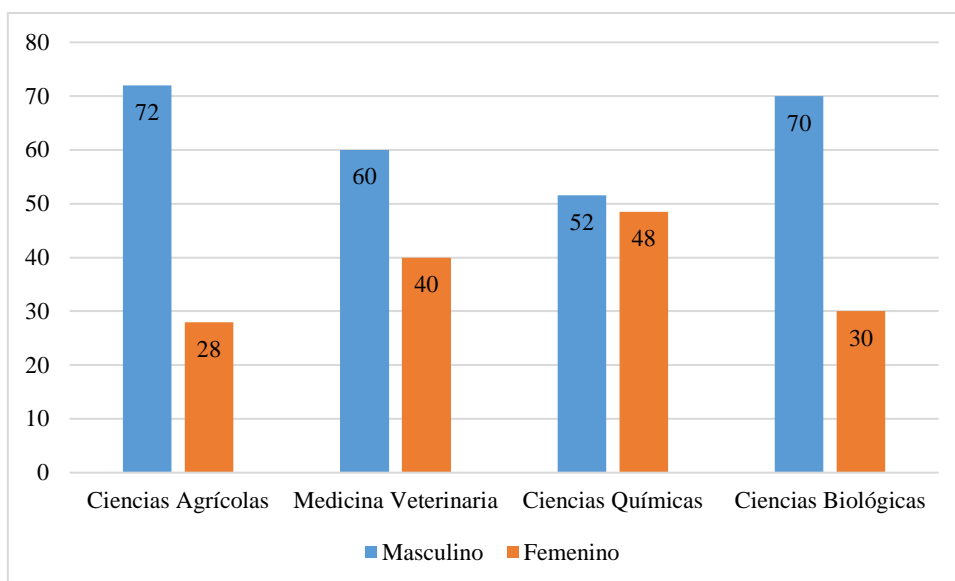


Figura 12. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Vida 2018-2018

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Ciencias Agrícolas el número total de docentes disminuyó de 80 a 75 personas, donde el número de docentes hombres fue de 54 sujetos y el número de docentes mujeres fue de 21 sujetos; existiendo una variación en sus porcentajes con relación al periodo académico 2016-2016, la presencia de mujeres se elevó en 1 porcentual con relación al periodo académico 2010-2010. De igual manera, en la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia el número de docentes mujeres se incrementó en 6 puntos porcentuales.

Con relación a la Facultad de Ciencias Químicas el valor porcentual tanto de docentes hombres como mujeres no tuvo una variación. Este mismo fenómeno ocurrió en la Facultad de Ciencias Biológicas donde el porcentaje de docentes mujeres no tuvo una variación en sus porcentajes.

1.3.2. Área de Ciencias de la Salud Humana

En esta área académica de Ciencias de la Salud Humana los valores porcentuales variaron donde la presencia de mujeres incrementó alrededor de 6 a 10 puntos porcentuales según la facultad.

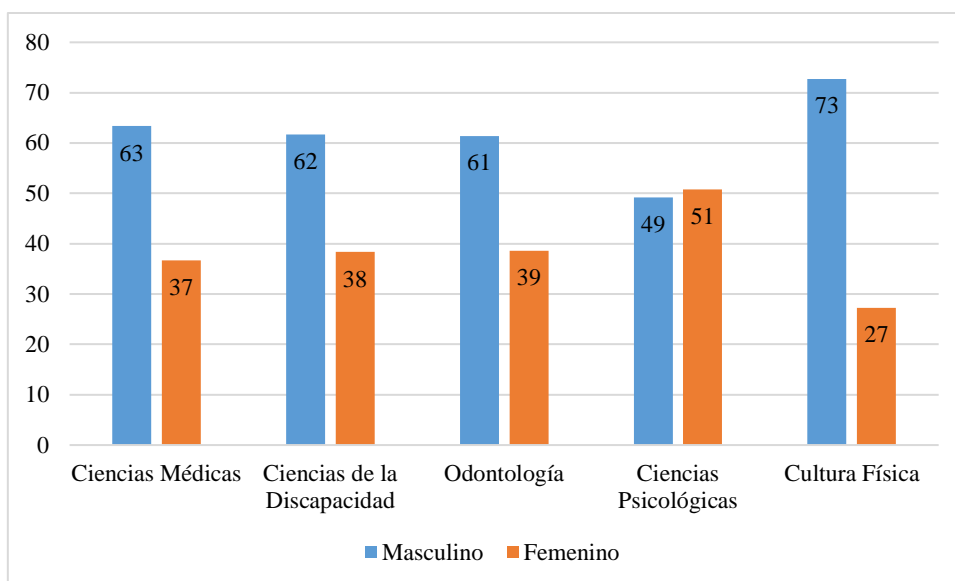


Figura 13. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Salud Humana 2018-2018

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Ciencias Médicas el porcentaje de mujeres disminuyó en 5 puntos con relación al periodo académico 2016-2016 y, el porcentaje de los docentes hombres se elevó en 5 puntos porcentuales. De igual forma, en la Facultad de Ciencias de la Discapacidad la presencia de las docentes mujeres se incrementó en 8 puntos porcentuales.

Al contrario, en la Facultad de Odontología el valor porcentual de la presencia de mujeres disminuyó en 6 puntos porcentuales. Por otra parte, en la Facultad de Cultura Física el valor porcentual de la presencia de mujeres se incrementó en 2 puntos porcentuales. Pero, en la Facultad de Ciencias Psicológicas ocurrió un fenómeno distinto, donde la presencia de mujeres superó el porcentaje de los docentes hombres; esta facultad es la primera durante estos tres hitos analizados en tener la presencia de docentes mujeres en un porcentaje superior al 51 %. Esta facultad que tiene el porcentaje equitativo de mujeres históricamente ha sido considerada un área del conocimiento con un carácter feminista, de cuidados y, de protección a la salud mental.

1.3.3. Área de Ciencias Sociales y Humanas

En esta área académica, los valores porcentuales tuvieron una variación durante este periodo académico donde la presencia de mujeres se incrementó en 6 puntos

porcentuales y en ciertas facultades disminuyó hasta 18 puntos porcentuales respectivamente.

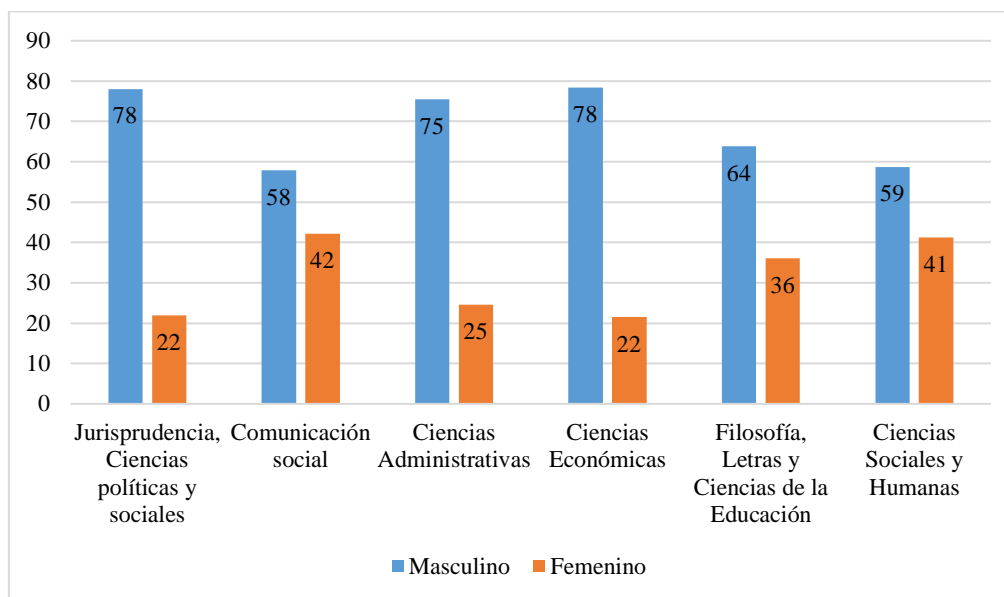


Figura 14. Sexo, docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanas 2018-2018

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales la presencia de mujeres se incrementó en 6 puntos porcentuales con relación al periodo académico 2018-2018; pero, la presencia de mujeres en esta facultad sigue teniendo un rango porcentual menor.

Igualmente, en la Facultad de Comunicación Social la presencia de mujeres se incrementó del 37 % al 42 % con relación al periodo académico 2016-2016. Asimismo, en la Facultad de Ciencias Administrativas disminuyó la presencia de mujeres en esta facultad del 42 % al 25 %, con relación al periodo académico 2016-2016.

De igual manera, en la Facultad de Ciencias Económicas la presencia de docentes mujeres se incrementó del 18 % al 22 % con relación al periodo académico 2016-2016. En la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación la presencia de mujeres se elevó y disminuyó en un 1 punto porcentual respectivamente para docentes mujeres y docentes hombres.

Asimismo, en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas la presencia de mujeres se incrementó del 34 % al 41 % con relación al periodo académico 2016-2016.

1.3.4. Área de Artes y Arquitectura

En esta área académica las dos facultades tuvieron un incremento de 3 puntos porcentuales en la presencia de docentes mujeres en este periodo académico 2018-2018.

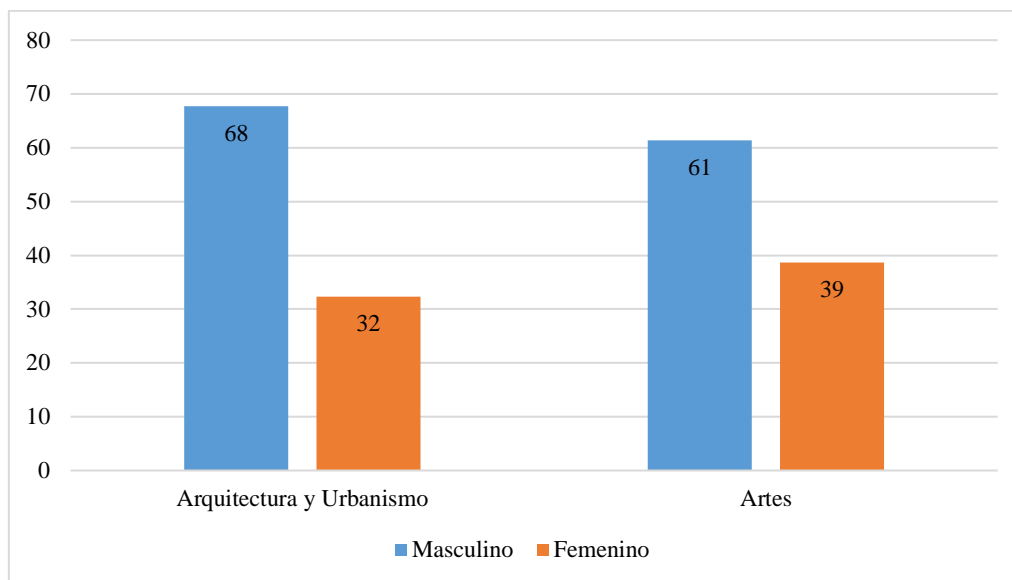


Figura 15. Sexo, docentes del Área de Artes y Arquitectura 2018-2018

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Arquitectura y Urbanismo la presencia de mujeres en la planta docente se incrementó del 29 % al 32 %, donde sus valores porcentuales se elevaron en 3 puntos en el periodo académico 2018-2018.

De igual manera, en la Facultad de Artes la presencia de docentes mujeres se incrementó en un valor porcentual con relación al periodo académico 2018-2018.

1.3.5. Área de Físico-Matemáticas

En el periodo académico 2018-2018 la presencia de mujeres en el área de Físico-Matemáticas disminuyó un punto porcentual en la presencia de mujeres y a su vez se pudo visibilizar que en esta área académica la presencia de mujeres no supera el 20 % en este periodo académico.

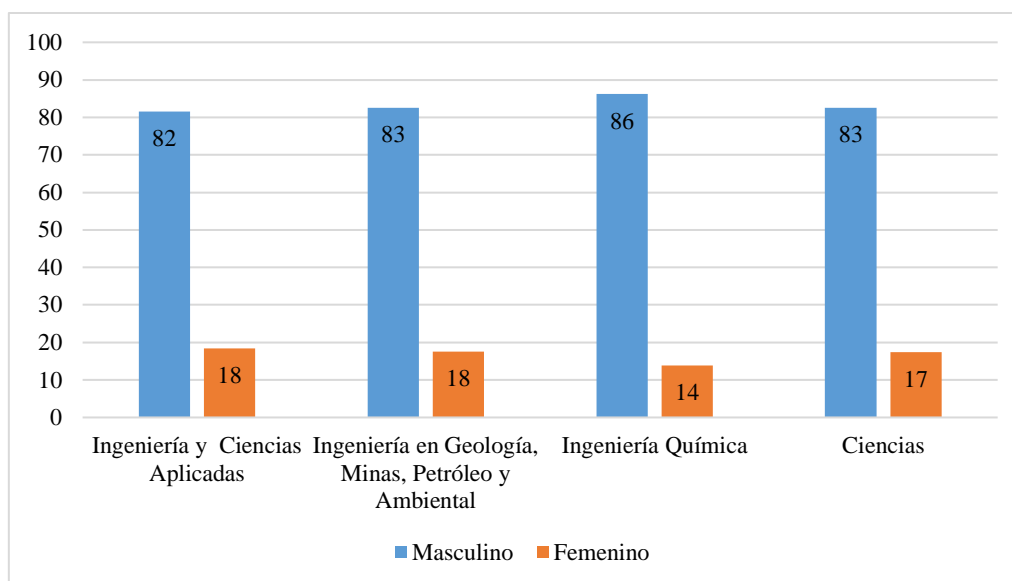


Figura 16. Sexo, docentes del Área de Físico-Matemáticas 2018-2018

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas la presencia de mujeres incrementó del 17 % al 18 % con relación al periodo académico 2016-2016. En la Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleo y Ambiental la presencia de docentes mujeres disminuyó del 19 % al 18 % con relación al periodo académico 2016-2016.

Asimismo, en la Facultad de Ingeniería Química la presencia de mujeres disminuyó del 15 % al 14 % con relación al periodo académico 2016-2016. En este sentido, la Facultad de Ciencias la presencia de mujeres se incrementó con relación al periodo académico 2016-2016.

1.3.6. Conclusión del periodo académico 2018-2018

En resumen, esta área académica al ser considerada como una facultad de ciencias duras o fuertes donde la presencia de mujeres es menor al 20 % y con el paso de los periodos académicos la presencia de mujeres solo ha incrementado un punto porcentual durante estos periodos académicos.

Finalmente, en este periodo académico se observó un fenómeno de aumento y disminución de la presencia de mujeres en la planta docente en distintas facultades con relación al periodo académico 2016-2016. El aumento porcentual de la presencia de mujeres se dio en las siguientes facultades: Veterinaria y Zootecnia incrementó del 34 % al 40 % donde su valor porcentual se elevó en 6 puntos; Ciencias de la Discapacidad incrementó del 30 % al 38 % en este periodo; Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales

la presencia de mujeres con relación al periodo académico 2016-2016 se incrementó en 8 puntos porcentuales, en el periodo 2018-2018 el porcentaje de mujeres superó el 20 % con relación al hito del concurso de méritos y oposición; la Facultad de Comunicación Social en este periodo académico incrementó del 16 % al 22 %; en la Facultad de Comunicación Social la presencia de mujeres se elevó del 37 % al 42 % con relación al periodo académico 2018-2018; en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas la presencia de mujeres se incrementó en 7 puntos porcentuales en este periodo académico; en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo el porcentaje pasó del 12 % al 24 % con relación al periodo académico 2016-2016; en la Facultad de Artes la presencia de mujeres se incrementó del 24 % al 38 % en el periodo académico 2018-2018 y; en la Facultad de Ciencias Psicológicas la presencia de mujeres incrementó en 5 puntos porcentuales que pasó del 46 % al 51 % siendo el mayor porcentaje entre las 21 facultades analizadas.

Con relación a las facultades donde la presencia de mujeres disminuyó en este periodo académico encontramos a: la Facultad de Ciencias Médicas disminuyó en 5 puntos porcentuales del 42 % al 37 % en este periodo académico; en la Facultad de Ciencias Administrativas ocurrió el mismo fenómeno donde el valor porcentual disminuyó del 42 % al 25 %, disminuyendo en 17 puntos porcentuales y; en la Facultad de Odontología la presencia de mujeres disminuyó en 6 puntos porcentuales, pasando del 45 % al 39 %. La disminución porcentual de la presencia de mujeres en este periodo académico fue representativa y nuevamente existe una presencia hegemónica de los docentes hombres en facultades que eran consideradas históricamente para mujeres.

El incremento de la presencia de mujeres en este periodo académico fue mínimo porque las otras facultades que no se mencionaron es debido a que los porcentajes de la presencia de mujeres no tuvo una variación en este periodo académico y se mantuvieron estáticas entre los periodos académicos 2016-2016 y el periodo académico 2018-2018.

1.4. Recorte presupuestario a las IES (2019-2020)

En el mes de noviembre de 2019 el Secretario de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación el señor Agustín Alban en la rueda de prensa convocada especificó que en la nueva proforma presupuestaria para el 2020 las IES tendrá un recorte presupuestario. Según las declaraciones emitidas señaló que “[...] las universidades sufrirán un recorte presupuestal por motivo de dejar de ejecutar recursos que no

necesitaron este año” (El Comercio 2019). Además, señaló que los recursos que serán recortados de unas universidades se les destinaría a otras.

Entre las universidades que se señaló que sufrirían el recorte presupuestario estaban las IES: Universidad Central del Ecuador, Politécnica Nacional del Ecuador, Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL) y la Universidad de Guayaquil. Según la versión de Albán emitida en la prensa señaló que para la asignación de recursos se ha decidido premiar la cobertura y el acceso a la educación superior, “[...] premiar a las universidades que han abierto más cupos, también a las universidades que tienen más horas de clase, mayor retención escolar, temas de género e inclusión, entre otros” (El Comercio 2019).

Posteriormente, en el segundo trimestre del año 2020 el Ministerio de Finanzas anunció un recorte presupuestario a las IES durante el resto del año, esto se anunció en el contexto de la pandemia de Covid-19. Según la Aula Abierta Latinoamericana señala que la “medida afectó a las 32 universidades y escuelas politécnicas, con una reducción de 98.210.190 millones de dólares (USD), lo que equivale a un 10 % del presupuesto total asignado” (Aula Abierta Latinoamericana 2020, 5).

La Universidad Central del Ecuador según la proforma para el recurso presupuestario su disminución ascendía a más de 10 millones de dólares. Debido a este recorte presupuestario las autoridades, gremios y distintos movimientos sociales manifestaron su rechazo a estas medidas económicas. De igual manera, específicamente los docentes, estudiantes, autoridades y funcionarios de la UCE el 11 de mayo de 2020 se concentraron en la Plaza Indoamérica para manifestar su rechazo contra este recorte presupuestario.

Ante estas medidas financieras las IES interpusieron una demanda de inconstitucionalidad en la Corte Constitucional del Ecuador, donde se añadieron *amicus curiae* elaborados por distintos sectores sociales, colectivos gremiales de docentes, estudiantes, funcionarios y en general, la sociedad civil. El 12 de mayo la Corte Constitucional dictó medidas cautelares para que el Ministerio de Finanzas suspenda temporalmente el recorte presupuestario hasta que exista el fallo de la Corte.

Por este motivo, la UCE empezó a realizar recortes en su gasto corriente (pago de salarios de docentes y funcionarios) y, además, “[modificó] dramáticamente la distribución de la carga docente semanal de cada docente y se autorizó el aumento del número de estudiantes por paralelo” (Corte Constitucional, Sentencia No. 34-20-IS y

acumulados 2020, p. 12), provocando un hacinamiento en las aulas universitarias (de forma virtual, aulas de 50 a 60 estudiantes) y sobrecarga laboral en los docentes.

En otros casos al unificar paralelos debido a que la UCE hasta la presentación de esta tesis sigue en la modalidad de teleeducación, existieron despidos de docentes, especialmente con contrato ocasional.

En las siguientes figuras que se presentan se pudo visibilizar como el recorte presupuestario afectó o no la presencia de docentes mujeres en el periodo académico 2019-2020.

1.4.1. Área de Ciencias de la Vida

En el periodo académico 2020-2020, la presencia de mujeres en el área de Ciencias de la Vida el porcentaje de mujeres incrementó o disminuyó porcentualmente, dependiendo de cada facultad, no existió una constante.

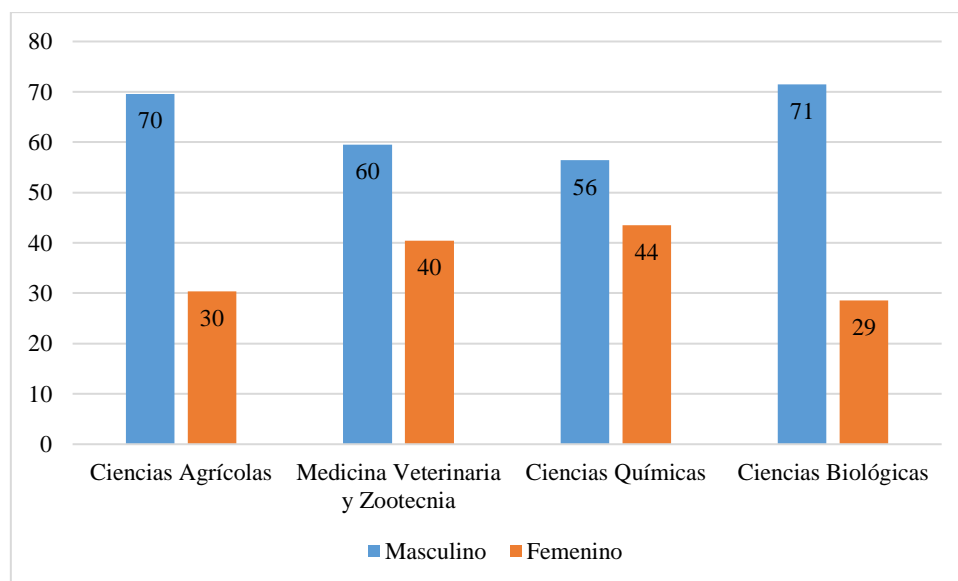


Figura 17. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Vida 2019-2020

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Ciencias Agrícolas el porcentaje de las docentes mujeres incrementó del 28 % al 30 % con relación al periodo 2018-2018. En la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia la presencia de mujeres se mantuvo con el porcentaje de 40 %.

Asimismo, en la Facultad de Ciencias Químicas la presencia de mujeres disminuyó en 4 puntos porcentuales con relación al periodo académico 2018-2018.

De igual forma, la Facultad de Ciencias Biológicas disminuyó un punto porcentual en la presencia de mujeres con relación al periodo académico 2018-2018.

1.4.2. Área de Ciencias de la Salud Humana

En el periodo académico 2020-2020, la presencia de mujeres en el área de Ciencias de la Salud Humana, el porcentaje de mujeres incrementó porcentualmente en todas las facultades de esta área.

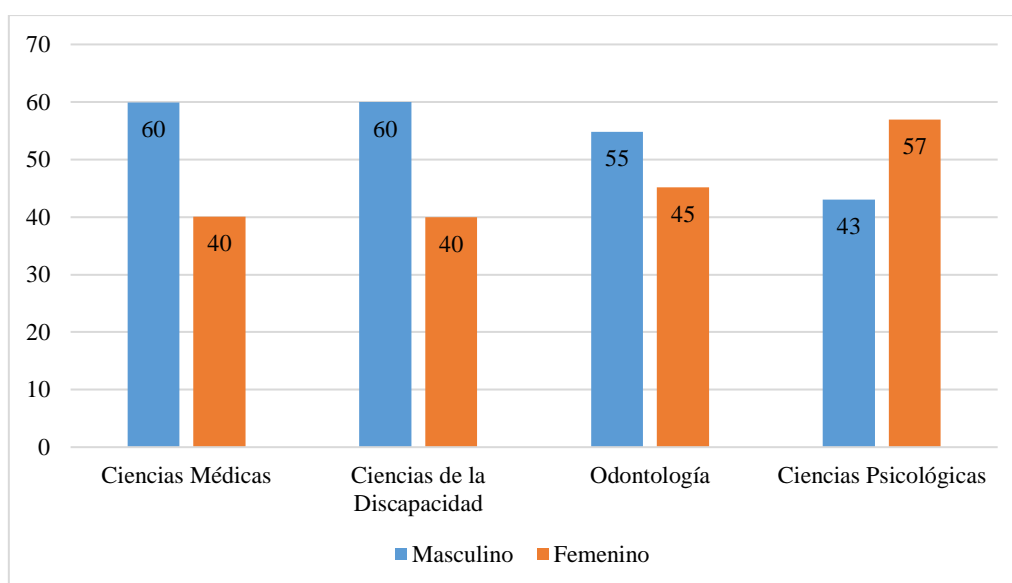


Figura 18. Sexo, docentes del Área de Ciencias de la Salud Humana 2019-2020

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Ciencias Médicas el porcentaje de las docentes mujeres incrementó del 37 % al 40 % con relación al periodo académico 2018-2018. En la Facultad de Ciencias de la Discapacidad la presencia de mujeres incrementó del 38 % al 40 % con relación al periodo académico 2018-2018. Asimismo, en la Facultad de Odontología la presencia de mujeres incrementó en 6 puntos porcentuales con relación al periodo 2018-2018.

De igual forma, en la Facultad de Ciencias Psicológicas la presencia de mujeres aumentó, del 51 % al 57 % en este periodo académico. Con relación a las demás facultades y áreas académicas esta facultad es donde el porcentaje de la presencia de docentes

mujeres supera el 50 % con relación a las demás facultades y aquí se puede evidenciar una verdadera equidad y paridad de género.

1.4.3. Área de Ciencias Sociales y Humanas

En el periodo académico 2020-2020, la presencia de mujeres en el área de Ciencias Sociales y Humanas disminuyó o incrementó porcentualmente en cada una de las facultades de esta área sin la existencia de una tendencia.

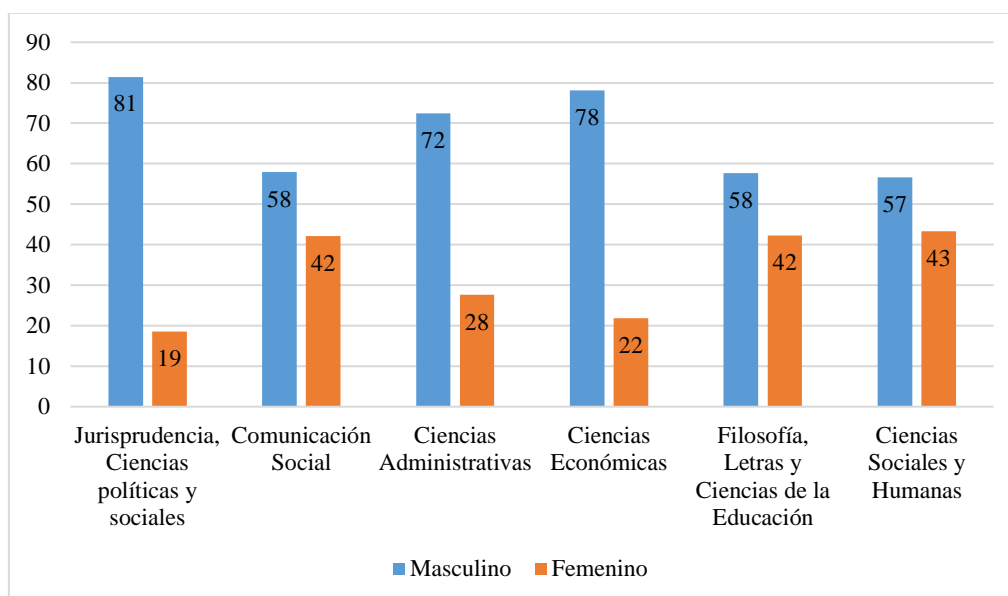


Figura 19. Sexo, docentes del Área de Ciencias Sociales y Humanas 2019-2020

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales el porcentaje de las docentes mujeres disminuyó del 22 % al 19 % con relación al periodo académico 2018-2018. En la Facultad de Comunicación Social la presencia de mujeres se mantuvo en un 42 % en este periodo académico. Asimismo, en la Facultad de Ciencias Administrativas la presencia de mujeres aumentó en 3 puntos porcentuales con relación al periodo académico 2018-2018.

De igual forma, en la Facultad de Ciencias Económicas la presencia de mujeres se mantuvo en un 22 % con relación al periodo académico 2018-2018. En la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación la presencia de mujeres incrementó del 36 % al 42 % con relación al periodo académico 2018-2018. Y, en la Facultad de Ciencias

Sociales y Humanas igualmente la presencia de mujeres incrementó del 41 % al 43 % con relación al periodo académico 2018-2018.

1.4.4. Área de Artes y Arquitectura

En el periodo académico 2020-2020, la presencia de mujeres en el área de Artes y Arquitectura, el porcentaje de docentes mujeres tiene una cierta similitud porcentual, su variación es mínima de 2 puntos porcentuales.

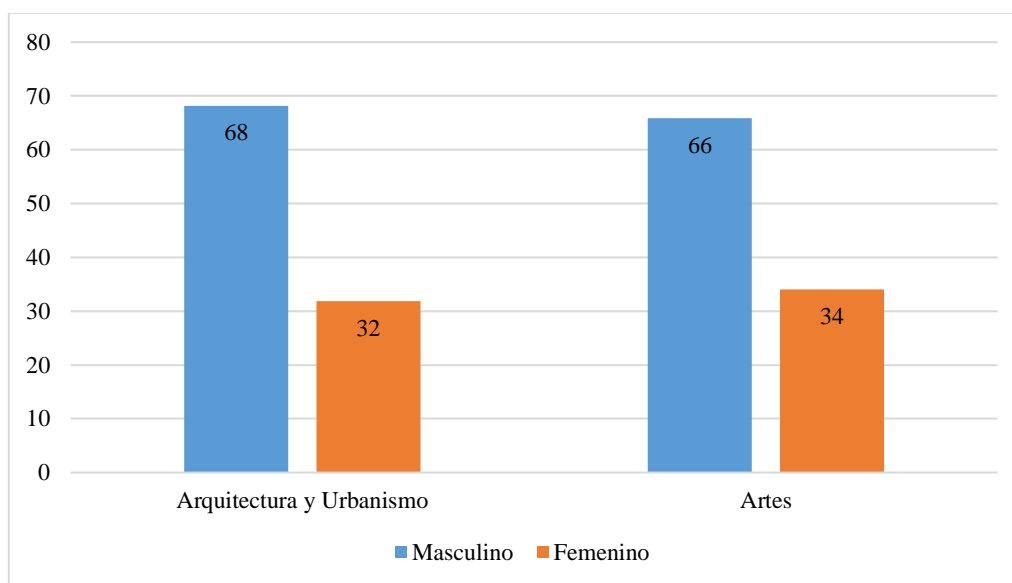


Figura 20. Sexo, docentes del Área de Artes y Arquitectura 2019-2020

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En estas facultades la presencia de docentes mujeres se encuentra entre el valor porcentual mayor al 30 %. En la Facultad de Arquitectura y Urbanismo el porcentaje de las docentes mujeres se mantuvo en un valor porcentual del 32 % con relación al periodo académico 2018-2018.

En la Facultad de Artes la presencia de mujeres disminuyó 5 puntos porcentuales donde disminuyó del 39 % al 34 % con relación al periodo académico 2018-2018.

1.4.5. Área de Físico-Matemáticas

En el periodo académico 2020-2020, la presencia de mujeres en el área de Físico-Matemáticas, aumentó o disminuyó porcentualmente dependiendo de cada una de las facultades.

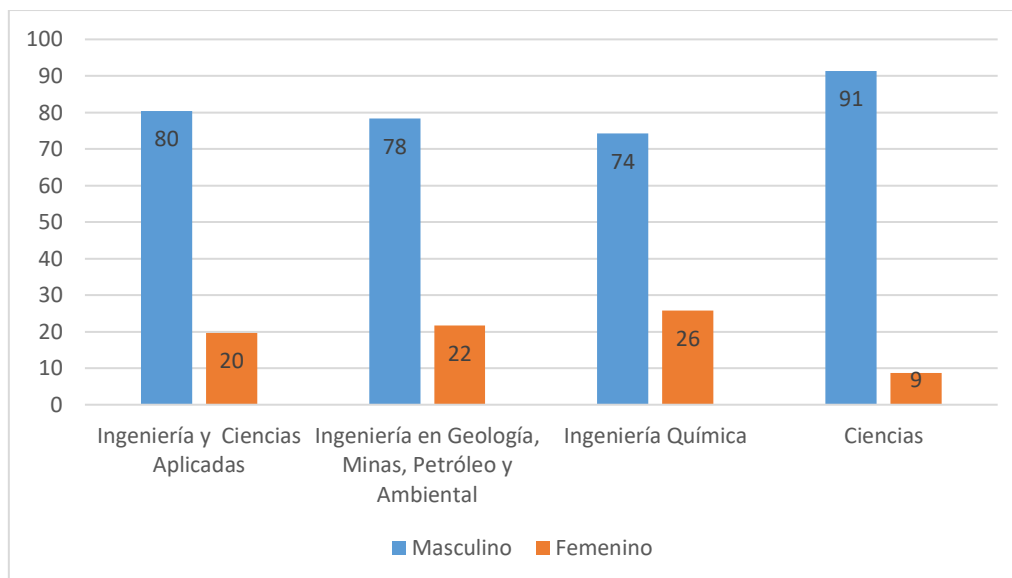


Figura 21. Sexo, docentes del Área de Físico-Matemáticas 2019-2020

Fuente: UCE en cifras

Elaboración propia

En la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas el porcentaje de las docentes mujeres aumentó del 18 % al 20 % con relación al periodo académico 2018-2018. En la Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleo y Ambiental la presencia de mujeres se incrementó del 18 % al 22 % en este periodo académico. Asimismo, en la Facultad de Ingeniería Química la presencia de mujeres aumentó en 2 puntos porcentuales; donde el porcentaje de mujeres ascendió del 14 % al 16 % con relación al periodo académico 2018-2018. De igual forma, en la Facultad de Ciencias la presencia de mujeres disminuyó significativamente de un 17 % a 9 % con relación al periodo académico 2018-2018.

1.4.6 Conclusión del periodo académico 2019-2020

En resumen, en el periodo académico 2019-2020 producto del recorte presupuestario se generó un fenómeno de estabilidad, incremento y disminución de la presencia de mujeres en la planta docente de las distintas áreas académicas de la UCE. Las facultades donde se generó el incremento de la presencia de mujeres fue en: la Facultad de Ciencias Agrícolas que pasó del 28 % al 30 % en este periodo académico; en

la Facultad de Ciencias Médicas la presencia de mujeres se elevó en 3 puntos porcentuales, que pasó del 37 % al 40 %; en la Facultad de Odontología se elevó en 6 puntos porcentuales, pasando del 39 % al 45 % en este periodo; en la Facultad de Ciencias Psicológicas el porcentaje se elevó en 6 puntos porcentuales donde pasó del 51 % al 57 % en este periodo académico; en la Facultad de Ciencias Administrativas en este periodo académico se incrementó del 25 % al 28 %; en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación la presencia de mujeres en la planta docente se incrementó del 36 % al 42 %, elevándose en 6 puntos porcentuales. Estos datos presentados son en referencia a las áreas del conocimiento tanto de Ciencias de la Vida, Ciencias de la Salud Humana y Ciencias Sociales y Humanas.

En las áreas del conocimiento de Físico-matemáticas que es un área considerada de las ciencias duras o fuertes por el aprendizaje de matemáticas y cálculo, los valores porcentuales de la presencia de mujeres en la planta docente se incrementaron en este periodo académico alrededor de 6 puntos porcentuales. La facultad con mayor presencia de mujeres es la Facultad de Ingeniería Química, donde el porcentaje se elevó del 14 % al 26 % con relación al periodo académico 2018-2018. De igual forma, la Facultad de Ingeniería Geología, Minas, Petróleo y Ambiente su valor porcentual se incrementó del 18 % al 22 % con relación al periodo 2018-2018.

Por otro lado, las facultades en las que se generó un descenso en la presencia de mujeres están las facultades de: Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales donde la presencia de mujeres disminuyó en 4 puntos porcentuales, pasando de tener el 22 % al 19 % en este periodo académico; en la Facultad de Artes el valor porcentual disminuyó en 5 puntos, pasando de tener el 39 % de la presencia de mujeres al 34 % en este periodo académico; igualmente, en la Facultad de Ingeniería en Ciencias el valor porcentual disminuyó en 8 puntos, donde la presencia de mujeres pasó del 17 % al 9 % con relación al periodo académico 2018-2018.

Este fenómeno de ascenso y descenso en la presencia de mujeres se debe a que durante estos periodos académicos no se ha convocado a un nuevo concurso de méritos y oposición y en la mayoría de casos los docentes que aumentaron o disminuyeron tenían una relación laboral con la UCE de contratos ocasionales, por lo cual, su presencia varía según cada área del conocimiento y mucho más si su estabilidad laboral no es la adecuada.

1.5.Representantes al Honorable Consejo Universitario 2021-2024

El 18 de agosto de 2021 se llevaron a cabo las elecciones de representantes Docentes al Honorable Consejo Universitario que tendrá una duración de 4 años en funciones. Las facultades que participaron en esta elección fueron: Arquitectura; Artes; Ciencias; Ciencias Administrativas; Ciencias de la Discapacidad, Atención Prehospitalaria y Desastres; Ciencias Económicas; Ciencias Médicas; Ciencias Psicológicas; Ciencias Químicas; Ciencias Sociales y Humanas; Comunicación Social; Cultura Física; Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación; Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental; Ingeniería Química: Ingeniería y Ciencias Aplicadas; Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales; Veterinaria y Zootecnia y; Odontología.

Cabe señalar que las listas que inscribieron sus candidaturas en agosto de 2021 interpusieron una acción de protección con N ° 17230-2021-12434 debido a una aparente discriminación de género en la alternabilidad de las candidaturas para el HCU 2021-2024. Por lo tanto, después de haberse emitido el pronunciamiento de la Jueza designada para darle el tratamiento a esta acción de protección las elecciones al HCU se efectuaron el 18 de agosto de 2021 en 20 facultades. Pero, en 1 facultad no se pudo realizar las elecciones debido al fallo de la jueza de que la UCE debía proporcionar todas las garantías para el correcto desarrollo de este proceso. Por lo cual, la elección de representantes docentes al HCU de la Facultad de Ciencias Biológicas se realizará el jueves, 17 de marzo de 2022; en este sentido es la única facultad que no se pudo analizar en esta figura.

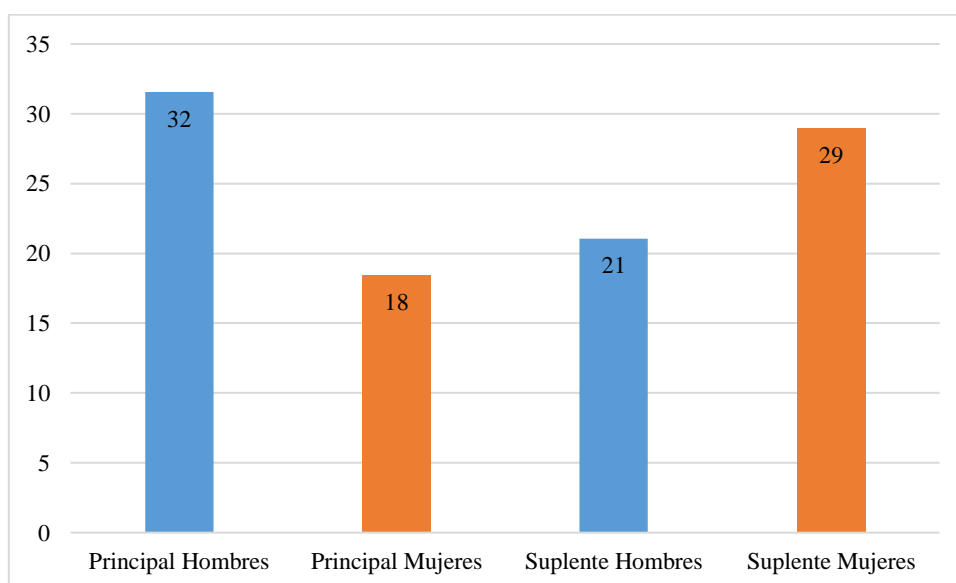


Figura 22. Sexo, representantes al Honorable Consejo Universitario 2021-2024

Fuente: Página oficial UCE
Elaboración propia

Con la sistematización de los datos de las y los ganadores de docentes representantes al Honorable Consejo Universitario para el periodo 2021-2024, del total de 38 docentes elegidos, tanto para las dignidades principales como suplentes, el valor porcentual de los docentes hombres con representación principal es del 32 % y la representación principal de las docentes mujeres es del 18 %. Asimismo, la representación suplente de los docentes hombres es del 21 % y la representación suplente de las docentes mujeres es del 29 %.

Sumado los valores porcentuales de la representación tanto principal como suplente en los docentes hombres es del 53 % y el porcentaje de las mujeres es del 47 %.

Con base en los datos expuestos en el órgano colegiado del HCU sigue teniendo una representación mayoritaria los docentes hombres. Asimismo, en este espacio de poder se aprueban o niegan las convocatorias para los concursos de méritos y oposición y, especialmente en casos de violencia, acoso o abuso de poder es el organismo competente para dar tratamiento a estos casos que inmiscuye a toda la comunidad universitaria como docentes, estudiantes y funcionarios.

1.6. Análisis del tiempo de dedicación y categoría docente en el periodo 2020-2020

Con base en el artículo 149 de la LOES que señala la tipología y tiempo de dedicación de los docentes, enuncia que,

[l]os profesores o profesoras e investigadores o investigadoras serán: titulares, invitados, ocasionales u honorarios. *Los profesores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares.* El reglamento del sistema de carrera del profesor e investigador regulará los requisitos y sus respectivos concursos. El tiempo de dedicación podrá ser exclusiva o *tiempo completo*, es decir, con cuarenta horas semanales; semi exclusiva o *medio tiempo*, es decir, con veinte horas semanales; a *tiempo parcial*, con menos de veinte horas semanales. Ningún profesor o funcionario administrativo con dedicación exclusiva o tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente dos o más cargos de tiempo completo en el sistema educativo, en el sector público o en el sector privado. (Ley Orgánica de Educación Superior 2018) [Énfasis añadido por la autora]

Según lo señalado por este artículo se ha clasificado en la siguiente tabla el tiempo de dedicación, categoría docente y el salario que tiene cada una de estas tipologías en la UCE. Los datos que se presentan a continuación, fueron obtenidos de la matriz del literal c sobre la remuneración mensual por puesto y todo ingreso

adicional, incluso el sistema de compensación; de acuerdo al artículo 7 de la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP).

Tabla 6
Tiempo de dedicación, categoría profesional y salario de la UCE 2020

N °	Tiempo de dedicación	Categoría profesional	Remuneración mensual
1	Tiempo Completo	Auxiliar 1	\$ 2 400
		Auxiliar 2	\$ 2 760
		Agregado 1	\$ 3 120
		Agregado 2	\$ 3 432
		Agregado 3	\$ 3 744
		Principal	\$ 4 056
		Ocasional	\$ 2 400
2	Medio Tiempo	Auxiliar 1	\$ 1 200
		Auxiliar 2	\$ 1 380
		Agregado 1	\$ 1 560
		Agregado 2	\$ 1 716
		Agregado 3	\$ 1 872
		Principal	\$ 2 028
		Ocasional	\$ 1 200
3	Tiempo Parcial	Auxiliar 1	\$ 600
		Auxiliar 2	\$ 690
		Agregado 1	\$ 780
		Agregado 2	\$ 858
		Agregado 3	\$ 936
		Principal	\$ 1 014
		Ocasional	\$ 600

Fuente: Matriz literal c) La remuneración mensual por puesto y todo ingreso adicional, incluso el sistema de compensación (UCE 2020)

Elaboración propia

A continuación, se presenta las figuras sobre el tiempo de dedicación y categoría profesional desagregada por género del periodo académico 2020-2020. Además, señalar que la información proporcionada por la UCE se encuentra con datos informativos sensibles de cada docente y funcionario de la UCE, se guardó la total confidencialidad y ninguno de los datos será utilizado con otros fines que no sean netamente investigativos.

Por lo tanto, la información presentada es únicamente cuantitativa y separada por sexo, tanto masculino como femenino.

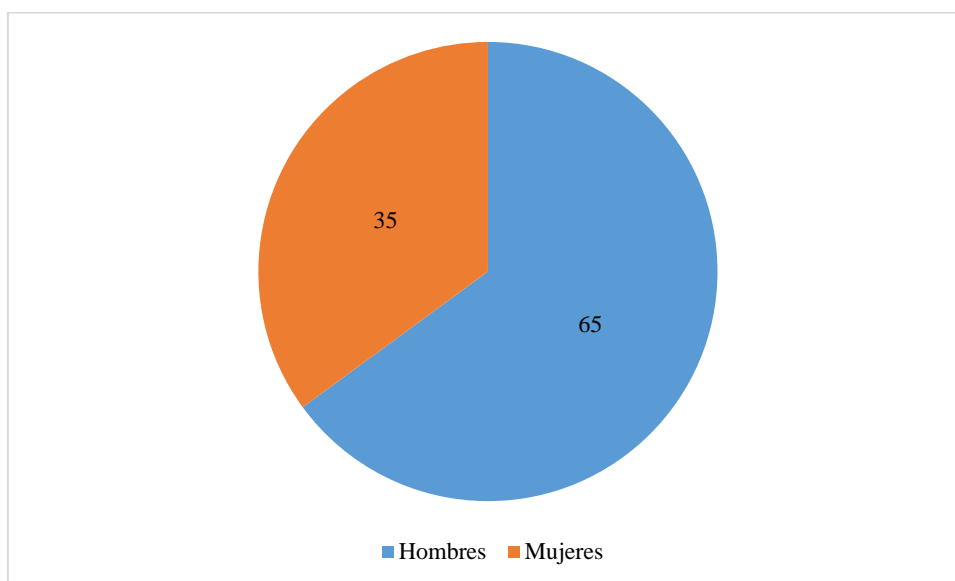


Figura 23. Sexo, docentes UCE 2020-2020

Fuente: Matriz literal c de la Administración de nóminas 2020

Elaboración propia

La población total de docentes que consta en la matriz proporcionada para el presente análisis es de 1985 personas, de las cuales 696 son docentes mujeres y 1289 son docentes hombres. Hay que señalar que en los datos presentados por la UCE en cifras en su página web señala que en el periodo académico 2020-2020 el número total de docentes tanto mujeres como hombres era de 2217 y la población con la que se trabajó para este análisis tiene una diferencia de 232 docentes. Este fenómeno ocurre debido a que en la matriz presentada por la Administración de nóminas no toman en cuenta los docentes que tienen el tiempo de dedicación laboral “Por Horas”; tampoco se contabiliza a las personas que tienen la categoría de Técnico Docente 1, 2, 3, 4 y 5 y; además existen 6 docentes con Categoría G que se encuentran bajo el escalafón y salario de la LOEI y no de la LOES.

1.6.1. Docentes con tiempo de dedicación: Tiempo Completo

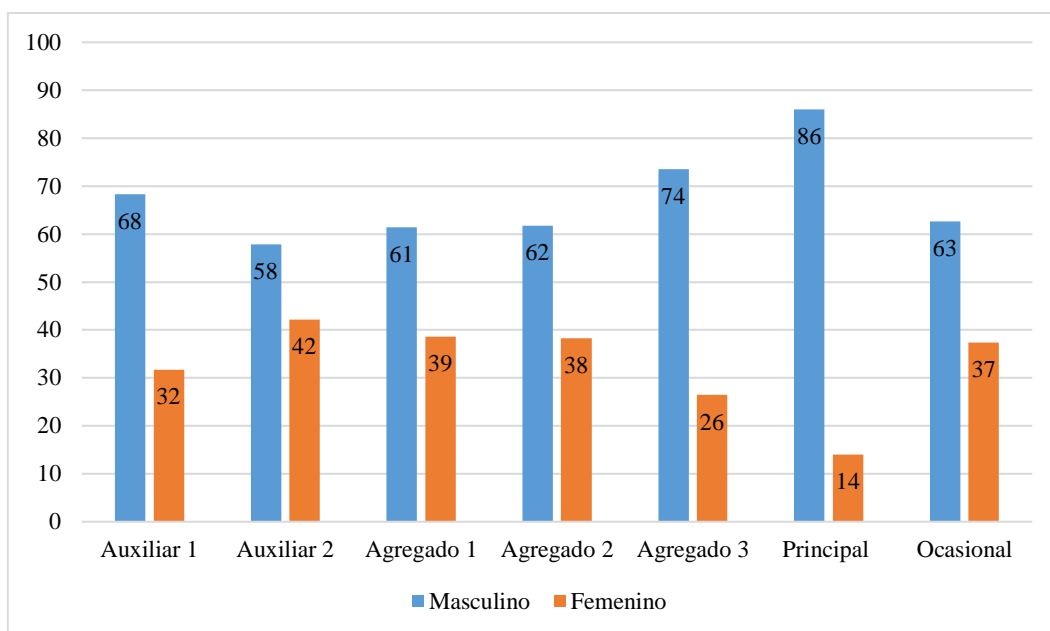


Figura 24. Tiempo de dedicación completo docentes UCE 2020-2020

Fuente: Matriz literal c de la Administración de nóminas

Elaboración propia

El tiempo de dedicación laboral más alto es el del tiempo completo y la categoría con mayor representación salarial es la categoría docente Principal con una remuneración mensual de \$ 4 056. En esta referencia es la categoría con menos porcentaje de mujeres es la categoría Principal donde la presencia de mujeres solo es del 14 %. Este fenómeno nos permite visibilizar la discriminación a la población docente femenina para tener acceso a este tipo de categoría y remuneración.

1.6.2. Docentes con tiempo de dedicación: Medio Tiempo

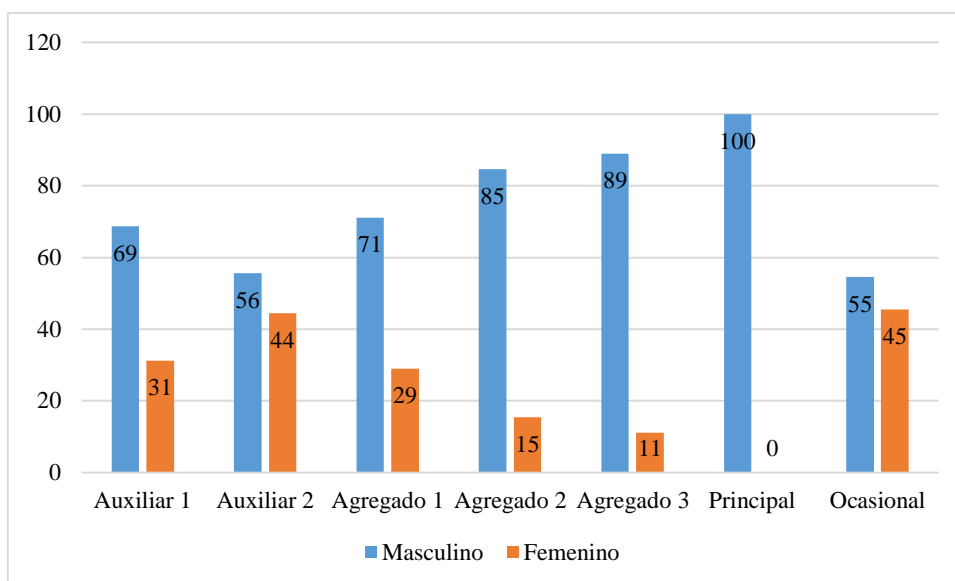


Figura 25. Tiempo de dedicación de Medio tiempo, docentes UCE 2020-2020

Fuente: Matriz literal c de la Administración de nóminas

Elaboración propia

En el tiempo de dedicación laboral Medio Tiempo la categoría con mayor representación salarial es la categoría docente Principal con una remuneración mensual de \$ 2028. En esta referencia es la categoría con un inexistente porcentaje de mujeres, donde el 100 % lo acapara el personal docente masculino. Después de observar estos rangos porcentuales es menester señalar que existe una total discriminación hacia las mujeres para que puedan acceder a esta remuneración salarial y no tener las mismas condiciones que las que sus compañeros hombres en referencia a este tiempo de dedicación laboral.

1.6.3. Docentes con tiempo de dedicación: Tiempo Parcial

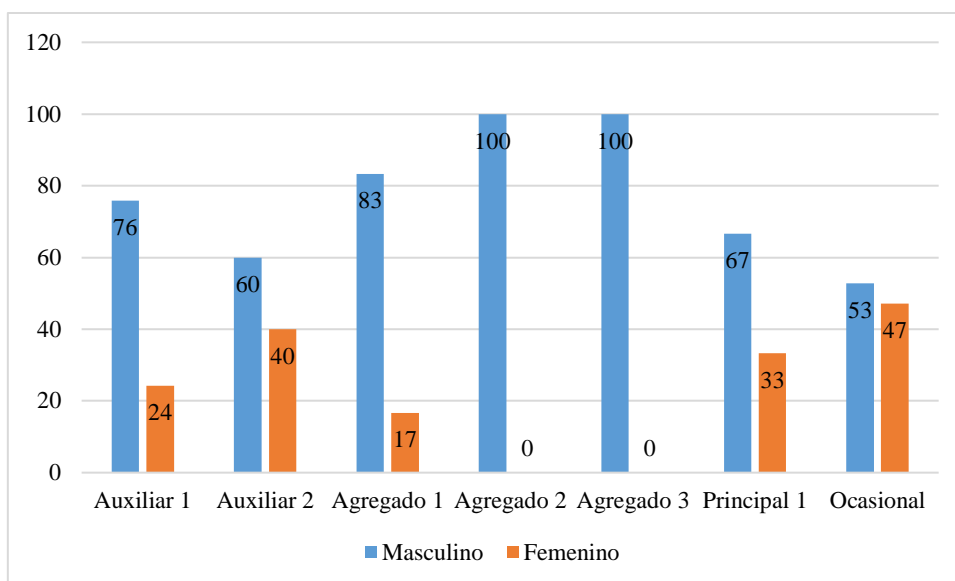


Figura 26. Tiempo de dedicación de Tiempo Parcial, docentes UCE 2020-2020

Fuente: Matriz literal c de la Administración de nóminas

Elaboración propia

En el tiempo de dedicación laboral de Tiempo Parcial la categoría con mayor representación salarial es la categoría docente Principal con una remuneración mensual de \$ 1014. Además, en esta categoría docente es justo y necesario señalar que las remuneraciones de este tiempo de dedicación laboral, la remuneración mínima es de \$600 y el valor máximo es de \$1024 dólares americanos. En la figura 25 las categorías que tienen solo presencia de docentes hombres y eliminando toda presencia de mujeres son la de Agregado 2 con una remuneración de \$858 y la de Agregado 3 con una remuneración de \$936. De esta forma, a las remuneraciones con salarios superiores a los \$600 no pueden acceder las docentes mujeres, propiciando una precariedad laboral a los docentes que no tienen nombramiento, sino una relación laboral ocasional.

1.6.4 Conclusión del periodo académico 2020-2020

En resumen, la relación laboral donde la presencia de mujeres es mayor es el contrato y con una dedicación de tiempo laboral de tiempo parcial es del 47 % donde el valor de su remuneración salarial mensual tiene un valor de \$600. Por otro lado, la presencia de mujeres en esta misma relación laboral encontramos que el 45 % corresponde al tiempo de dedicación docente del Medio tiempo y; el tiempo de dedicación de Tiempo completo con una relación laboral de ocasional la presencia de mujeres es del 37 %. Estos datos nos dejan visibilizar una precariedad laboral en la que se encuentran

envueltas las mujeres docentes en la UCE, donde su estabilidad laboral se encuentra sometida a un contrato ocasional que puede durar 4 meses, el cual puede o no renovarse.

Además, la relación laboral de Nombramiento Principal mayoritariamente es ocupado por los docentes hombres, donde la presencia de mujeres en la categoría principal del tiempo de dedicación de Tiempo completo tiene un valor porcentual del 14 %, donde solo 7 mujeres a nivel de toda la UCE tiene una remuneración salarial mensual de \$4.056 dólares; en la categoría principal con el tiempo de dedicación de Medio tiempo no existe una presencia de mujeres, es nulo su porcentaje, y en la categoría de principal con el tiempo de dedicación de Tiempo parcial es donde el valor porcentual de mujeres es del 33 %, donde 2 mujeres de toda la UCE tienen una remuneración salarial de \$1.014 dólares. Esta inequidad salarial y de categorías profesionales nos permite observar que la presencia de mujeres ha ido aumentando durante estos periodos académicos, pero, en condiciones laborales inadecuadas y con una sobreexplotación laboral.

Capítulo tercero

Retos y desafíos de las mujeres en la Universidad Central del Ecuador desde el 2010 hasta el 2020

En este capítulo se realizó un acercamiento a las experiencias de vida de las mujeres que desempeñan cargos en la planta docente y directiva de la Universidad Central del Ecuador, con el objetivo de explorar y contrastar las historias de vida para conocer cuáles han sido las condiciones de ingreso, permanencia y profesionalización de las mujeres, además de identificar los retos y desafíos que enfrentan en esta IES.

Se llevaron a cabo cuatro entrevistas a mujeres que han desempeñado cargos docentes y directivos en la Universidad Central. De las cuatro docentes entrevistadas, una de ellas solicitó que su testimonio sea de manera anónima debido al temor que siente, si sus colegas hombres llegaran a leer su declaración en esta entrevista. Con el fin de precautelar su seguridad se le denominará como Docente A.

Entre las docentes mujeres entrevistadas se encuentran: María Augusta Espín, PhD (Vicerrectora Académica y de Posgrado de la UCE); Julieta Logroño, PhD (Docente y Representante principal al HCU de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación); y Brenda Guerrero, MSc. (Directora de Posgrado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales).

En la entrevista se realizaron seis preguntas abiertas y para el análisis se las ha categorizado en tres secciones. La primera es la violencia y los tipos de violencia basada en género que experimentan las docentes mujeres en esta IES; la segunda sección es la incidencia de las políticas públicas en la profesionalización de las mujeres, y en la tercera sección se analizó los programas y proyectos que la UCE está elaborando en referencia al tema de género.

1. Los tipos de violencia basada en género que experimentan las docentes mujeres en la UCE

En primera instancia es menester teorizar cuál es la relación que existe entre la desigualdad y la violencia basada en género. La desigualdad de género es estructural y, además, es una construcción social que es “determinada por el sistema heteropatriarcal [...] que regula las relaciones sociales a partir de las diferencias percibidas y asignadas a

hombres y mujeres” (Surt 2019, párr. 2). La desigualdad también es transversal porque es atravesada por múltiples desigualdades como: el sexo, el origen, la etnia, la orientación sexual, la identidad de género y la religión, “[...] configuran un sistema complejo de opresiones múltiples y simultáneas que producen formas de subordinación y opresión específicas y diferenciadas” (Surt 2019, párr. 3).

La desigualdad y la violencia basada en género se cimienta en la discriminación y la opresión hacia las mujeres, simplemente por el hecho de ser mujeres. Además, la violencia de género y la desigualdad es una expresión del poder del patriarcado que permite una reproducción y naturalización del estatus de poder que la sociedad les ha brindado a los hombres. La violencia basada en género no se expresa solo de forma física, sino también, puede ser violencia psicológica, sexual, estructural, política, simbólica e institucional en ciertos momentos. Este es un fenómeno estructural que se encuentra enraizado en las relaciones de poder desiguales entre los hombres y mujeres.

La presencia de las mujeres en la docencia de las IES se encuentra afectada por los distintos tipos de violencia que ven a lo femenino como subordinado de lo masculino. Para que exista una verdadera igualdad en la docencia universitaria y en cualquier espacio de la sociedad civil es necesario tener equidad y generar un ambiente armónico y libre de violencia.

En este sentido, las entrevistadas mencionaron distintos tipos de violencia que han experimentado durante su práctica docente en la UCE. El concepto de violencia, puede ser analizado desde distintas disciplinas del conocimiento y enfoques teóricos. Desde la medicina social, la violencia ha sido catalogada como un problema de salud pública desde 1996. Para la OPS (2002, 1) es el “uso intencional de la fuerza física o el poder real como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación mal desarrollo”.

Ahora, entre los tipos de violencia que las docentes en sus entrevistas mencionaron encontramos a la: violencia política, violencia epistémica, violencia psicológica, violencia estructural y violencia sexual.

1.1. Violencia política

La Ley para Prevenir y Erradicar la violencia contra las mujeres en su artículo 10 señala que la violencia política es,

aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones. (LOIPEVCM, 2018)

El testimonio de la docente María Augusta Espín hizo alusión a este tipo de violencia, “todavía es una campaña que tiende a ser agresiva en muchos elementos, por ejemplo, el tema de los pasquines que todavía se mantiene. Durante la campaña yo fui objeto de pasquines, y estos estaban direccionados a mi nulidad como sujeto, en el sentido que yo era una “señorita aparecida de la nada” (Espín 2021, entrevista personal).

La participación de las mujeres en las lides electorales para cargos directivos de jerarquía superior, se encuentran empañados por un número significativo de prácticas políticas basadas en falacias ad hominem, orientadas a desprestigiar la reputación de las mujeres. Se ataca su reputación y se deslegitima sus méritos en la academia.

La docente Espín también mencionó que la violencia no es reproducida solo por los hombres, sino que también las mujeres generan espacios de violencia cuando se trata de política “[...] los comentarios de la oposición eran también demasiado fuertes [...] uno que vino de una mujer, [...] donde lanzó un comentario de que yo estaba de candidata porque habría mantenido relaciones sexuales con alguien [...]” (Espín 2021, entrevista personal).

En la actualidad, persiste la idea de que, si un hombre llega a un cargo jerárquico de cualquier estructura, es el resultado de su capacidad y profesionalización, por lo tanto, es apto y merecedor para ejercerlo; en cambio, para las mujeres que logran obtener un cargo jerárquico en cualquier estructura sea académica, administrativa o empresarial se las minimiza, y ataca con varios argumentos, como por ejemplo: “es porque se acostó con alguien y no se valora toda la formación y preparación que la mujer puede tener” (Espín 2021, entrevista personal).

Con relación a lo expresado por la docente en la entrevista, se puede determinar que el rol de la mujer sigue siendo considerado como decorativo y muchas veces sexualizado por la comunidad educativa. En la Universidad también se reproducen los discursos y prácticas recurrentes de la sociedad civil, que hacen de la mujer objeto y la desconocen o minimizan como sujeto.

1.2. Violencia epistémica

La violencia epistémica es el conjunto de “[...] prácticas de inequidad del espacio universitario, que históricamente ha sido androcéntrico por producir y reproducir conocimientos científicos y profesionales hechos mayoritariamente por hombres y sobregeneralizando su experiencia humana como experiencia de humanidad” (Güereca 2017, párr. 17). Para esta autora, la violencia epistémica “es una experiencia mayoritariamente femenina, producto del androcentrismo y las zonas de resistencia en el espacio universitario” (2017, 10).

Este tipo de violencia fue mencionado por la docente Brenda Guerrero. Ella señaló enfáticamente sobre la violencia epistémica que viven las mujeres en la academia, especialmente en la elaboración de los sílabos de trabajo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales.

[...] desde mi dirección se ha permitido que, en los eventos académicos, presenten sus ponencias mujeres y hombres abogados jóvenes, para que se forje su camino en la academia, ya que en esta facultad siempre en sus sílabos solo colocan textos o artículos de hombres y, ni una sola mujer se la menciona para poder ser estudiada. (Guerrero, 2021, entrevista personal)

En referencia a la violencia epistémica, la Docente A mencionó que en su facultad al trabajar mayoritariamente con docentes hombres, no les permiten a las mujeres realizar investigaciones sobre temas de las ciencias duras o fuertes. Ella mencionó que “el trabajo con los estudiantes para romper esos prejuicios de que las mujeres también sabemos desenvolvernos en las carreras de ingeniería, fue un reto porque muchos de ellos menospreciaban la asignatura por el hecho de ser mujer” (Docente A 2021, entrevista personal).

La labor docente de las mujeres en las carreras calificadas tradicionalmente de “ciencias duras” sigue siendo un reto. Porque deben vencer prejuicios, provenientes de sus colegas como de sus estudiantes hombres. Se enarbolan criterios de que las mujeres no deben estar en carreras técnicas e ingenierías. Lamentablemente, una parte significativa de los estamentos que conforman la universidad, tienden a reproducir los prejuicios que la sociedad construye, cuando cargos o profesiones históricamente ocupadas por hombres, también son desempeñados por mujeres.

1.3. Violencia psicológica

Otro de los tipos de violencia que las docentes mencionaron en sus entrevistas, fue la violencia psicológica. Para la LOIPEVCM la violencia psicológica es:

[...] manipulación emocional, el control mediante mecanismos de vigilancia, el acoso u hostigamiento, toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear y vigilar a la mujer, independientemente de su edad o condición y que pueda afectar su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica; o, que puedan tener repercusiones negativas respecto de su empleo, en la continuación de estudios escolares o universitarios, en promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él. Incluye también las amenazas, el anuncio verbal o con actos, que deriven en un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, con el fin de intimidar al sujeto de protección de esta Ley. (LOIPEVCM, 2018)

La docente Espín indicó que el ser joven y mujer dentro de una carrera donde predominan los hombres, fue un reto con los profesores y con los estudiantes. Estos últimos la veían como un igual para ellos, “[...] cuando ingresé como docente a la Carrera de Sociología, era una docente joven y que la mayoría de mis colegas fueron mis docentes en el pregrado. Con los estudiantes tuve que marcar un espacio de respeto y distancias [...]”. Su experiencia y trayectoria académica, le permitió que sus pares hombres la respeten por su capacidad y actitud. Aunque al inicio de su vida profesional en la carrera, sus diminutivos eran 'chiquita de la carrera', a la que “siempre hay que enseñarle las cosas [...] porque primero estaban acostumbrados a ver profesores hombres y bastante adultos [...] viéndome a mí tan joven, a veces se les olvidaba que yo era profesora y me trataban como una más” (Espín 2021, entrevista personal).

También, la Docente A mencionó que, en la facultad donde trabaja, los espacios para que las mujeres puedan descansar o esperar que llegue la hora de las clases era muy difíciles de encontrar. Los sitios de descanso estaban invadidos por los docentes hombres, “porque los únicos espacios que había, ya nuestros colegas hombres lo contaminaban con el humo de tabaco o se encontraban dialogando temas que no eran de nuestro agrado y muchas veces los comentarios hacia nosotras eran fuera de tono o muy sexistas [...]” (Docente A, 2021, entrevista personal).

Los espacios donde se desenvuelven las docentes mujeres en esta IES, muchas veces son espacios propicios para reproducir la violencia psicológica.

1.4. Violencia estructural

Este tipo de violencia fue señalado por las docentes de manera tácita, porque no es fácil visibilizar o identificar al posible agresor que reproduce prácticas que “producen daños a necesidades humanas básicas como la supervivencia, la libertad, el bienestar o la identidad, en las que generalmente hay un grupo privilegiado y otro vulnerado, normalmente caracterizados en términos de clase, raza o género” (Cabrera 2018, 4).

Para la docente Logroño en la Carrera de Educación Inicial, donde la mayoría de estudiantes son mujeres y, por lo tanto, tienen mayores números porcentuales en género femenino, se presentaron problemas de violencia estructural. Desde un sector de la sociedad, siguen considerando que esta carrera no es esencial o simplemente es aprender para cuidar niños y jugar con ellos. “Cuando yo inicié la presencia de hombres era casi nulo, y la experiencia fue muy enriquecedora porque en la universidad a diferencia de las otras carreras existía este estereotipo de género y la carrera era considerada de menor importancia” (Logroño, 2021, entrevista personal).

Igualmente, la Docente Logroño en este sentido mencionó que existe una violencia estructural al catalogar a las carreras de educación como espacios solo de juego, “[...]la carrera es uno de los pilares principales para forjar niños y niñas con bases sólidas de seguridad que les permita poder desarrollarse de manera adecuada en los distintos niveles [...]” (Logroño 2021, entrevista personal). Por eso poco a poco con una planta docente óptima se fue logrando que la Carrera de Educación Inicial sea vista como esencial para la educación y ahora es una de las carreras atractivas para los estudiantes y también es una de las más numerosas en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Este tipo de violencia reproduce otros tipos de violencia, como la psicológica donde se pretende deslegitimar la actividad profesional o académica de las docentes mujeres. A su vez, como señala la docente Logroño existen carreras o facultades en la UCE que siguen considerando que tiene mayor rango de importancia o jerarquía en la Academia.

1.5. Violencia sexual

Otro de los tipos de violencia que se identificó en la realización de las entrevistas fue la violencia sexual. Según la LOIPEVCM señala que la violencia sexual es,

[t]oda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación

dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco [...] o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a ellas, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental [...] (LOIPEVCM, 2018).

La docente Espín mencionó que derivado de las elecciones para autoridades se generaron espacios de sexualización para las mujeres. Se tiende a considerar que las mujeres son solo caras o cuerpos bonitos, que debíamos “sonreír más, las mujeres que sonrían son más apreciadas o para estas fotografías mejor con vestido y también mencionaron que la vicerrectora de investigación y yo debíamos hacer la publicidad en traje de baño para ganar la elección” (Espín, 2021, entrevista personal).

Según sus expresiones esto no solo lo reproducen o naturalizan quienes tratan de deslegitimar su participación electoral, al contrario, lo hacen hasta quienes son sus coidearios y aliados en estas lides electorales, “una como mujer debe estar lidiando con micromachismos que objetualiza a la mujer y establecen que la mujer es un objeto a gustar”. (Espín 2021, entrevista personal)

Muchos de estos comportamientos los catalogó como un micromachismo, pero al transcribir la entrevista se determinó que estos micromachismos son una manifestación de la violencia sexual, porque trataban de vender la imagen de la mujer como un post sexual que atraiga la atención del género masculino y consigne su voto por ellas.

2. Políticas públicas y la profesionalización de las mujeres

Inicialmente, para Eugenio Lahera (2006, 75) las políticas públicas son “soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos”, permitiendo la exteriorización de la voluntad política del gobierno para “alcanzar objetivos estimados como deseables o necesarios, por medio de un proceso destinado a cambiar un estado de las cosas percibido como problemático” (Roth 2002, 27).

La formulación de las políticas públicas “son legítimas cuando el ejercicio del poder está encaminado por los intereses de la sociedad” (Berrezueta y Uguña 2013, 20). Por lo tanto, en el año 2012 se diseñó el Acuerdo No. 2012-029 sobre la Política Pública de la SENESCYT para el Fomento del Talento Humano en Educación Superior.

En este acuerdo señalan que, “[l]a inversión en formación y educación de calidad es uno de los elementos más importantes en este proceso de cambio. Dado que el sistema educativo ecuatoriano ha sido históricamente relegado de la planificación central” (SENESCYT 2012, 6).

Además, en este acuerdo expedido señala sobre las Instituciones de Educación Superior que ofertan becas, por medio del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas (IECE), el cual cambió su nombre en el 2017 a Instituto de Fomento al Talento Humano (IFTH). En este acuerdo se señala, cómo se otorgan las becas,

[La] SENESCYT otorga becas en áreas relacionadas al cambio de modelo de desarrollo contemplado en la Constitución y requerido en el PNBV. Estas becas no son reembolsables y cubren todos los gastos asociados a los estudios de una persona, incluyendo colegiatura, manutención, pasajes aéreos, seguros, entre otros. Específicamente, la SENESCYT otorga becas de cuarto nivel, para maestrías, doctorados y postdoctorados.

Con base en lo señalado en los párrafos anteriores, dos de las cuatro mujeres entrevistadas accedieron a su profesionalización de cuarto nivel, tanto de Masterado y Doctorado en Filosofía, por medio de la concesión de becas que fueron otorgadas por Universidades de posgrado cofinanciadas internacionalmente y estatalmente “[...] fue importante el tema de becas de posgrado. En la FLACSO otorgaban becas y te pagaban un estipendio mensual para que puedas dedicarte exclusivamente a estudiar [...]Existían apoyos económicos para seguir este proceso de profesionalización. Igual pasó en el Doctorado [...]”. (Espín 2021, entrevista personal)

De igual manera, la docente Logroño indicó que los factores institucionales que le permitieron profesionalizarse han sido las becas otorgadas por las IES.

[...] estudiado siempre con becas. Tuve una beca de la FLACSO tanto para la Especialización como para la Maestría, para hacer la especialización tuve el 100 % porque era una beca del BID y del Consejo Nacional de las mujeres con un convenio en la FLACSO y luego tuve también una beca de la propia FLACSO del 50 % para la maestría. Posteriormente, en la Universidad Central también me dieron una beca para realizar mi PhD. La institución ha incidido favorablemente para mi profesionalización puesto que, en la práctica han pagado mis estudios. (Logroño 2021, entrevista personal)

Estas historias de vida también se encuentran en contraposición a la realidad de la docente Guerrero que señaló que, “[...] mis estudios de posgrado fueron costeados por mí. Me gradué de la Carrera de Derecho muy joven y empecé a ejercer mi profesión de manera inmediata para costear mis estudios de masterado. No he recibido ayudas institucionales para mi profesionalización [...]”. (Guerrero 2021, entrevista personal)

De igual manera, la docente A recordó que para su profesionalización no han incidido los factores institucionales como es el caso de las becas, “[...] yo tuve que costear mis matrículas y con el apoyo de mis padres. Para la obtención del título de Magister los realicé una vez que había ahorrado y accediendo a un crédito educativo en el IECE [...] (Docente A 2021, entrevista personal)

Las cuatro realidades de las docentes distan en referencia a las políticas públicas que se han tratado de generar para fomentar la profesionalización de las mujeres en el Ecuador. No todas han logrado ser beneficiarias de las políticas públicas. Además, es prioritario señalar que para acceder a una beca estudiantil es “indispensable tener el apoyo familiar, donde no exista la presión de que sus hijas laboren de forma rápida o contraigan matrimonio a temprana edad” (Espín 2021, entrevista personal).

Entre los factores externos más recurrentes que permitieron la profesionalización de las docentes mujeres, fue el apoyo de sus familias. El tener padres con profesiones y trabajos estables, les permitió generar condiciones más propicias para emprender sus estudios de posgrado.

Las diversas tesis levantadas por los movimientos sociales feministas conjuntamente con la articulación de actividades prácticas, traducidas en plantones, marchas, foros, debates... han provocado tensión y disputa con las autoridades estatales. De esta manera, la presión de las organizaciones feministas, ha obligado al Estado al diseñar nuevas políticas públicas con enfoque de género; en referencia a este punto la docente Espín señaló que, “las políticas públicas van de la mano con las exigencias sociales, no están divorciadas. Porque se van modificando las políticas en función de los nuevos requerimientos sociales [...] que surgió porque las sociedades empezaron a presionar y a movilizarse” (Espín 2021, entrevista personal).

De esta manera, “con el paso del tiempo quienes elaboran las políticas públicas ya van cambiando de rostro y también son mujeres que conocen la problemática [...] quienes nos representan en el Estado tienen agendas, y entre ellas las feministas y siempre es importante incidir en el tema de las leyes” (Espín 2021, entrevista personal).

Las agendas públicas como subrayó la docente Espín, son acciones que han permitido a las mujeres incursionar en temas de transformación estatal, pero no de manera aislada, sino más bien de la mano de los movimientos sociales de índole feminista.

3. Análisis del cumplimiento del *Proyecto Equality* en la UCE

Con relación al tema de los proyectos o acciones para erradicar la violencia y promover la paridad y equidad de género en la universidad, las docentes Espín y Logroño respondieron en función de sus actividades como directivas de la universidad. Una desde el Vicerrectorado Académico, Posgrado y la otra, desde el Consejo Universitario.

La UCE desde el año 2015 implementó el *Proyecto Equality*, como se lo describió en el capítulo 2 de este trabajo de investigación. En esta sección se analizará si lo planteado en este proyecto se cumplió durante estos periodos académicos investigados.

Uno de los puntos más relevantes que tiene este proyecto es respecto a la formación profesional y currículo académico. Destinado a incorporar el enfoque de género en los currículos de cada carrera, considerando la especialidad académica de cada facultad y especificidad de pregrado y posgrado, que parta de una epistemología de género (UCE 2015, 3). En referencia a este punto del *Proyecto Equality*, la docente Logroño, manifestó que en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación se está trabajando el tema de género, interculturalidad y derechos humanos desde las mallas curriculares, para que sea una materia interdisciplinaria y todas las carreras abarquen esta temática.

Desde la cátedra siempre he peleado para que la perspectiva de género esté dentro de la cátedra y Educación Inicial fue una de las pocas carreras donde se da género y ha sido una tarea ardua para que todas las carreras lo hagan. Ahora el tema de género, interculturalidad y derechos humanos están integradas en las nuevas mallas curriculares y es una materia nueva que se va a impartir en toda la facultad de Filosofía, desde el año 2022. Hemos logrado que estas materias se las coloque como materias profesionalizantes y ha sido la lucha del grupo de mujeres que tenemos esta conciencia sobre el género y trabajamos sobre esa propuesta. (Logroño, 2021, entrevista personal)

La docente manifestó que esto se realizó para que los docentes que conforman la planta docente de la facultad puedan transmitir esta temática en su quehacer académico en los distintos niveles del sistema educativo.

Otro de los puntos del *Proyecto Equality* hace alusión a la formación y capacitación de “docentes, profesionales, investigadores e investigadoras y técnicos y técnicas, en los niveles de pregrado y posgrado, al personal administrativo, estudiantado y a las autoridades del gobierno universitario” (UCE 2015, 3). Este punto, según lo manifestado por la docente Guerrero no se cumplió, porque no se han hecho convocatorias para acceder a las becas para la profesionalización del Doctorado “[...] para estas becas, convocan de un día al otro y cuando uno quiere acceder ya mencionan que están llenos los cupos. Me parece raro que siempre acceden a estas becas solo hombres y las mujeres quedamos excluidas de este proceso” (Guerrero 2021, entrevista personal).

Otro punto relevante del *Proyecto Equality* hace referencia a los proyectos de vinculación con la colectividad e interinstitucionales: los proyectos e iniciativas de

vinculación con la colectividad docentes y estudiantes deberán transversalizar la perspectiva de género, sean estas en la 'prestación de servicios, consultorías, prácticas, investigaciones, pasantías o cualquier otra' así como en las actividades y proyectos entre la Universidad y otras entidades del sector público. (UCE 2015, 4)

La docente Guerrero en referencia a este punto señaló que las actividades que se encuentran ejecutando desde la Dirección de Posgrado, en relación a la vinculación con la sociedad, han sido diversas.

Se realizó un convenio con el Municipio, en el contexto de la pandemia capacitando a las áreas tanto rurales como urbanas. A los sectores marginados es donde debe llegar la universidad a levantar a esos seres humanos para que no se normalice la violencia. No solo en temas de violencia de género.

Se creó programas académicos, investigaciones, artículos y en cuanto al género es una labor constante que en la plataforma digital del posgrado se puede visibilizar las distintas capacitaciones que se hacen sobre el tema de la violencia, con fiscales, ex fiscales generales, profesores y profesoras de derecho penal y con las comunidades del Oriente, con las casas de asistencia a las mujeres y niños víctimas de violencia.

Desde el posgrado hemos querido desconcentrar las actividades no solo a Pichincha sino a distintos espacios rurales del país y que además no es labor de un día sino constante. (Guerrero 2021, entrevista personal)

La Docente Guerrero, mencionó que ella, como mujer sabe que es necesario que las IES no se limiten a trabajar en los programas de vinculación con la sociedad solo en las grandes urbes, sino que se debe descentralizar el trabajo y llegar a los sectores más necesitados como, los barrios marginales de las ciudades, las poblaciones de la Amazonía que muchas de las veces desconocen cómo actuar ante casos de violencia.

En esta misma línea, el *Proyecto Equality* en uno de sus puntos mencionaba sobre la eliminación de relaciones de género discriminatorias, excluyentes y violentas en el relacionamiento entre los/as diversos/as actores/as universitarios: en la interacción de cada grupo de actores y entre los diversos grupos de actores, se deberá incorporar códigos de relacionamiento coherentes con la igualdad de género” (UCE 2015, 4).

Sobre este punto la docente Espín, nos mencionó que la universidad se encuentra trabajando arduamente sobre el tema de equidad y paridad de género, donde se ha constituido el Instituto de Investigación en Igualdad de Género y Derechos de la Universidad Central del Ecuador, y espacios de acompañamiento como *Ariadna te escucha*, que surge como iniciativa del INIGED y de la Universidad Central del Ecuador.

Los elementos positivos que tiene la universidad es que pusimos en marcha el tema del Protocolo para la prevención y sanción del tema de acoso sexual y se lo puso en marcha inmediatamente una vez creado. La universidad es una institución con una población de alrededor de 50 mil personas, entonces a veces es muy difícil que todas las personas conozcan y estén al tanto de las acciones que se realiza, y ese ha sido un trabajo que todavía lo estamos realizando, de que tanto docentes, estudiantes, servidores y trabajadores conozcan la existencia de este protocolo y que existen mecanismos para erradicar el tema de la violencia de género dentro de la universidad.

El Consejo Universitario antes trataba muchos casos sobre violencia de género y ahora ha bajado el nivel considerablemente y creemos que es el tema de la socialización de este protocolo. (Espín 2021, entrevista personal)

La UCE se encuentra trabajando en capacitaciones a los docentes sobre temas de género y, para lo cual, se creó el Instituto de Investigación en Igualdad de Género y Derechos (INIGED) que ha tenido un trabajo significativo. Ha trabajado con énfasis sobre el tema de capacitación en temas de prevención y erradicación de la violencia de género. Para alcanzar estos fines, el INIGED tiene una herramienta de educación respecto al tema del acoso, machismo y el micromachismo,

en general que se llama el Laberinto de Ariadna, que les permite a los docentes, estudiantes y servidores conocer las prácticas cotidianas que son totalmente machistas y son agresivas y te permite conocer eso.

El INIGED tiene un curso de aprendizaje E-learning sobre el tema de la violencia de género y se han encargado de capacitar en distintas facultades y se tiene el interés de volverlo obligatorio para los estudiantes de Nivelación y de primer semestre. (Espín 2021, entrevista personal)

La docente Espín mencionó que el transformar estas estructuras de violencia hacia la mujer es un tema de educación y a veces llegan muchos docentes y estudiantes a la universidad sin nunca haber escuchado el tema de género o de derechos humanos, generando más trabajo en los niveles de educación superior ya que hay que nivelar sobre estas temáticas. Recomienda que estos temas sean abordados, desde el Ministerio de Educación en los distintos niveles educativos.

Asimismo, la docente Logroño señaló lo que se encuentran realizando desde el Honorable Consejo Universitario de la UCE, en referencia a temas de género para generar una conciliación laboral en beneficio de la comunidad educativa.

Desde todos los espacios que me encontrado siempre he trabajado la perspectiva de género de tal manera, que el ser autoridad es una cuestión tangencial, el poder es efímero. Ahora que estoy en el Consejo Universitario estamos elaborando un plan estratégico que se incorporará a estas visiones diferentes y agilizar los procesos administrativos en la universidad.

Una situación que parecía ínfima pero que es una problemática es el hecho de que los docentes tenemos un calendario diferente. Porque nosotros hasta ahora no salimos a vacaciones en agosto igual que nuestros hijos y estamos ejecutando una conciliación laboral. Desde la Comisión Académica me encuentro impulsando este tema de

conciliación laboral y profesional que tanto ayudan a las mujeres. Porque también es necesaria la ayuda en la vida cotidiana donde se puede hacer cambios significativos para las mujeres y la comunidad en general. (Logroño, 2021, entrevista personal)

Finalmente, es menester señalar que en la UCE se reproducen discursos y prácticas patriarcales. Según las entrevistas se puede inferir que en esta IES las docentes mujeres, durante estos periodos académicos han experimentado distintos tipos de violencia como, la política, epistémica, sexual, psicológica y estructural. La violencia no es solo generada por los docentes hombres sino también por las docentes mujeres que emiten reproducen prácticas y discursos patriarcales que se manifiestan a través de expresiones de desprestigio, rechazo y minimización hacia sus colegas mujeres que ocupan distintos cargos directivos o de representación.

En referencia, a la profesionalización de las docentes mujeres se pudo evidenciar que las políticas institucionales de las IES de posgrado al conceder becas de estipendio o descuentos en los pagos de las colegiaturas han permitido que varias de las docentes mujeres se profesionalicen. Hoy, esas mujeres que fueron beneficiarias de este tipo de políticas públicas y acciones afirmativas se encuentran ejerciendo cargos directivos en la UCE, en iguales o mejores condiciones profesionales que sus colegas hombres para participar en las distintas elecciones y designaciones de autoridades al interno de la UCE.

De los cinco puntos más relevantes del *Proyecto Equality*, todos se han cumplido parcialmente. Con base en las entrevistas realizadas a las docentes mujeres señalaron que se ha podido incorporar el enfoque de género en las mallas curriculares de ciertas facultades, todavía es necesario reproducir esta iniciativa en las 21 facultades de la UCE.

Además, en referencia al tema de la eliminación de las relaciones de género discriminatoria, violentas entre los distintos estamentos de la UCE se ha tratado de promover programas, proyectos y hasta se ha creado un Instituto de Igualdad de Género y Derechos para tener un mayor acercamiento a la problemática de los distintos tipos de violencia de género que se encuentran latentes en esta IES. Quedan muchos retos y desafíos tanto en los epistémico, estructural y político que mejorar en la UCE. Pero evidenciar y describir la realidad de las mujeres desde un enfoque de género, es un paso importante, porque permite diseñar tácticas y estrategias para mermar las desigualdades y brechas existente para las mujeres.

Conclusiones

Finalizado el trabajo de investigación y con base en la información bibliográfica, estadística y las experiencias de vida de las mujeres de la planta docente y directiva de la Universidad Central del Ecuador, se pudo construir las siguientes conclusiones:

En respuesta a la pregunta de investigación planteada para la realización de este trabajo académico se determinó que la presencia de mujeres en la planta docente de la Universidad Central del Ecuador en 20 de sus facultades es menor al 50 % desde los periodos académicos 2010-2010 hasta el periodo 2019-2020. Asimismo, se determinó que la única facultad con un porcentaje del 57 % de docentes mujeres en la planta docente es la Facultad de Ciencias Psicológicas en el periodo académico 2019-2020.

Con relación, a las facultades que tienen menor presencia de mujeres en su planta docente durante el periodo académico 2019-2020 son: Ciencias con un 9 %; Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales con un 19 %; Ingeniería y Ciencias Aplicadas con un 20 %; Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental con un 22 %; Ciencias Económicas con un 22 %; Ingeniería Química con un 26 % y; Ciencias Administrativas con un 29 %. Siendo especialmente las facultades que corresponden al Área académica de Físico-Matemáticas las que tienen una menor presencia de mujeres en su planta docente. Esto tiene correspondencia con las opiniones emitidas por la Docente A en las entrevistas, donde señalaba que en las ingenierías la presencia de mujeres es mínima y quienes las conforman no tienen una estabilidad laboral adecuada.

Otra de las conclusiones con relación a los datos estadísticos recopilados en las facultades que corresponden al Área académica de Ciencias Sociales y Humanas como, Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales tienen una presencia de mujeres en la planta docente menor al 19 %. Esta realidad cuantitativa tiene relación con lo señalado por la Docente Guerrero en su entrevista, donde destacó que esta facultad sigue siendo un espacio hegemónico ocupado por los docentes hombres. Además, la violencia epistémica está latente en esta facultad.

Con relación a los datos sobre el tiempo de dedicación, categoría docente y remuneraciones mensuales unificadas se determinó que la categoría con menos porcentaje de mujeres es la categoría Principal con tiempo de dedicación laboral Completo que corresponde a un salario de \$ 4056, donde la presencia de mujeres solo es del 14 % y, el

porcentaje mayoritario la poseen los docentes hombres. De igual forma, en el tiempo de dedicación laboral de Medio Tiempo la categoría con mayor representación salarial es la categoría docente Principal con una remuneración mensual de \$ 2028, la presencia de mujeres en esta categoría y con este rango de remuneración mensual es inexistente donde el 100 % lo acapara el personal docente masculino. En el tiempo de dedicación laboral Tiempo Parcial - Agregado 1 con una remuneración mensual de \$858 y en Agregado 2 con una remuneración mensual de \$936 dólares la presencia de mujeres es nula y el 100 % es ocupado por los docentes hombres. También, se puede observar que, la presencia de mujeres en el tiempo de dedicación laboral: Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo Parcial en la categoría Ocasional es superior al 40 %, demostrando que sus salarios son menores en comparación a todos sus compañeros docentes hombres y, además, de tener una evidente inestabilidad y precarización laboral.

La hipótesis planteada para la realización de este estudio se verificó debido a que después de haber realizado un análisis histórico en distintos periodos académicos en referencia a la presencia de mujeres en la planta docente de la UCE se puede determinar que, la promulgación de la LOES y otras normas nacionales e internacionales han permitido paulatinamente que exista una mínima equidad y paridad de género.

La equidad de género no es posible alcanzarla de manera completa, se la obtiene paso a paso; la situación de la inequidad de género en el periodo académico 2010-2010 no es similar al periodo académico 2019-2020. Este fenómeno se transformó debido al trabajo realizado por los colectivos, la creación de políticas públicas y agendas feministas que ha permitido que las mujeres conquisten mínimamente espacios de poder y sean visibilizadas en esta IES. La búsqueda de una equidad y paridad de género en la planta docente y directiva de la Universidad Central del Ecuador está presente y en constante lucha debido a que según el análisis estadístico realizado en el periodo académico 2020-2020 la presencia de mujeres tiene solo el 35 % y la presencia de los docentes hombres es del 65 %. Esto nos demuestra que en la UCE continúa con una visible inequidad de género y discriminación en su planta docente y directiva.

En referencia a la incidencia de las políticas públicas que han permitido la profesionalización de las mujeres se concluyó que el apoyo estatal y de las IES con becas o descuentos han permitido que las mujeres puedan obtener los grados académicos necesarios para ocupar cargos directivos de alto rango en la UCE en igualdad de condiciones que sus colegas hombres.

Se puede determinar que el *Proyecto Equality* que se creó en el año 2015 permitió parcialmente a las mujeres tener mayor presencia en la planta docente y directiva de la UCE. Los puntos más relevantes de este proyecto hasta la fecha de la realización de esta investigación se los cumplieron de manera parcial, debido a que la inserción del enfoque de género en las mallas curriculares y sílabos con los que trabajan en esta IES es escasa. En tal sentido, todavía existen carreras que no implementan temáticas de género y no relacionan sus contenidos con los derechos humanos; mucho menos la inserción de los trabajos académicos de mujeres en los sílabos con los que trabajan semestralmente en las distintas carreras ofertadas por la UCE. Esto nos deja ver que existen todavía muchos retos y desafíos que la comunidad universitaria debe ir solventándolos y a su vez, erradicar las distintas formas de violencia de género que están latentes de forma invisibilizada en la mayoría de los espacios de la UCE.

La situación de la presencia de mujeres en la planta docente y directiva de la UCE durante los cuatro hitos se pudo determinar que, en el periodo académico 2010-2010 el porcentaje de las docentes mujeres en las distintas áreas académicas oscilaba entre el 20 % y menor, pero, en el periodo académico 2019-2020 la presencia de las docentes mujeres ya se posicionaba alrededor del 40 % y 50 % en ciertas facultades. A pesar de haber avanzado significativamente en el tema de género al interior de la UCE aún falta mucho camino por recorrer y, es indispensable que se trabaje mancomunadamente entre todos los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad civil para que las brechas de género se vayan mermando.

Lista de referencias

- Almeida-Guzmán, Sandra, y O Barroso-González. 2020. “Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5”. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de administración*, (8): 98-126. <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4>
- Arias, Fidia. 2006. *Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Bareiro, Line, y Torres Isabel. 2009. “El camino hacia la paridad: evaluación de las cuotas de participación política de las mujeres en América Latina”. *Revista de Derecho Electoral del Tribunal Supremo de Elecciones* (7): 1-23. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3654973.pdf>
- Bonino, Luis. 1998. *Micromachismos: la violencia invisible en la pareja*. Madrid: Cecom.
https://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf.
- Cacatzum, Josefa. 2007. *Educación sistemática de la mujer y su rol en la pasividad femenina*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Crespo, Blanca. 2014. “Las mujeres como referente de gestión en la Universidad de Cuenca”. Tesis de Licenciatura, Universidad de Cuenca.
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5355/3/TESIS.pdf>
- Díaz, Valentín. 2018. “Una mayor participación femenina en la ciencia todavía es un reto en el país”. *El Comercio*, 26 de septiembre.
- Finol, Teresa, y Hortensia Nava. 2001. *Procesos y Productos en la Investigación Documental*. 2.^a ed. Maracaibo: EDILUZ.
- Güereca, Raquel. 2017. “Violencia epistémica e individualizada: tensiones y nudos para la igualdad de género en las IES”. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios* (74). <https://www.redalyc.org/journal/340/34056723002/html/>
- Hernández-Sampieri, Roberto, Carlos Fernández, y María del Pilar Baptista. 2014. *Metodología de la Investigación*. 6.^{ta} ed. México: McGRAW-HILL.
<https://bit.ly/3rxbSMX>
- IESALC. 2021. *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género*. Caracas: UNESCO.
https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf

- Lahera, Eugenio. 2006. “Capítulo III: Encuentros y desencuentros entre política y políticas públicas”. En *Política y políticas públicas en los procesos de reforma de América Latina*, editado por Eduardo Rosende y Valeria Pérez, 75–100. Ciudad de México, MX: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1918/S301441F825P_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Le Monde selon les femmes. 2006. *Cuestiones esenciales sobre género*. 1.^{ra} ed. Madrid: ACSUR.
- Logroño, Julieta. 2017. “Género y Educación Superior desde las voces de las académicas: caso Universidad Central del Ecuador”. Tesis Doctoral, Universidad de Alicante. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/82647/1/tesis_mercy_julieta_logrono.pdf
- Logroño, Julieta, Germania Borja, y Christian Paula. 2021. “Los ODS 4 y 5 en la actuación docente en la Universidad Central del Ecuador”. *Santiago* (155): 151-67. <https://bit.ly/3GiQeSB>
- Roth, André-Noël. 2009. *Políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora. http://uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f5abaa_evaluacionpoliticaspublicasroth.pdf
- Silva, Erika. 2005. “Contexto histórico y conceptos políticos feministas”. En *Identidad y ciudadanía de las mujeres (la experiencia de cinco proyectos auspiciados por el Fondo para la Igualdad de Género-Ecuador)*, editado por Erika Silva Charvet, 11–53. Quito, EC: Abya-Yala.
- Sistema de Información Legislativa. 2019. “Paridad de Género”. *Secretaría de Gobernación de México*. <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=277>.
- Surt. 2019. “La desigualdad de género”. Blog. Surt. Fundación de dones. 2019. <https://www.surt.org/es/desigualdad-de-genero>
- Tamayo y Tamayo, Mario. 2003. *El proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa.
- UNESCO, y IESALC. 2021. *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación.

- UCE. 2010. “Proyecto Equality”. En *Plan de Desarrollo Institucional 2010-2014*, editado por el Departamento de Planeamiento Universitario, 40-2. Quito, EC: Editorial Universitaria. https://issuu.com/webmaster_uce/docs/plandedesarrolloinsti
- UCE. 2018. “Protocolo General para la Prevención, Atención y Sanción de los casos de Violencia Sexual y de Género”. UCE. http://akacdn.uce.edu.ec/ares/w/uce_noticias/Comunicados/2018/PROTOCOLOGENERO UCE.pdf
- UCE. 2021. “Remuneración mensual por puesto y todo ingreso adicional, incluso el sistema de compensación”. Quito, EC: Editorial Universitaria.
- UCE. 2021. “Ganadores elecciones a Representantes docentes del Honorable Consejo Universitario”. UCE. 18 de agosto. <https://repositorio.uce.edu.ec/archivos/jmsalazara/Noticias/ArchivosPDF/eleccion2021/HCU%20DOCENTES%20GANADORES.pdf>
- Villagómez, Gayne. 2016. “¿Quién toma las decisiones? Relaciones de género y puestos de toma de decisión en la Universidad Central del Ecuador”. Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/10772/2/TFLACSO-2016GMVW.pdf>

Normas jurídicas nacionales

- BO. 2017. *Proyecto Equality, un enfoque de la transversalización de género*. Boletín de prensa N ° 150, 07 de marzo.
- EC. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre.
- EC. 2010. *Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial 298, Suplemento, 12 de octubre.
- EC. 2018. *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial 742, Suplemento, 06 de junio.
- EC. 2009. *Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia*. Registro Oficial 578, Suplemento, 27 de abril.
- EC. 2009. *Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Registro Oficial 175, Suplemento, 05 de febrero.

- EC SENESCYT. 2018. *Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las Instituciones de educación superior*.
- EC CNIG. 2019. *Mecanismos e insumos para su garantía y el combate a la Violencia Política de Género*, 10 de noviembre.
- EC SENESCYT. 2021. “Informe técnico que sustente las propuestas de escalas remunerativas del personal académico y autoridades académicas de las universidades y escuelas politécnicas y reforma al Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación”. *Informe Técnico IG-DGUP-CES-01-01-2021*.

Normas jurídicas internacionales

- ACNUDH. Asamblea General. 1966. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. 16 de diciembre.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>
- CEPAL. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. 2007. *Consenso de Quito*. 9 de agosto.
<https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf>
- CEPAL. 2019. “Leyes de cuotas y paridad”. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. 10 de diciembre.
<https://oig.cepal.org/es/laws/3/country/ecuador-12>.
- OEA. Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. 1969. 7 al 22 de noviembre. <https://bit.ly/3zR2ebE>
- ONU. Asamblea General. 1979. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 18 de diciembre.
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- ONU. 1995. *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. <https://bit.ly/34LFjmC>
- ONU. Asamblea General. 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. 10 de diciembre.
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- ONU. Asamblea General. 1952. *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*. 20 de diciembre.

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0019.pdf?file=fileadmin/Doc>

ONU. Asamblea General. 1993. *Declaración de Viena*. 25 de junio.

<https://bit.ly/33vYKip>

ONU. Asamblea General. 1997. *Comité para la Eliminación de la discriminación contra la mujer*. <https://bit.ly/3GnEzSl>

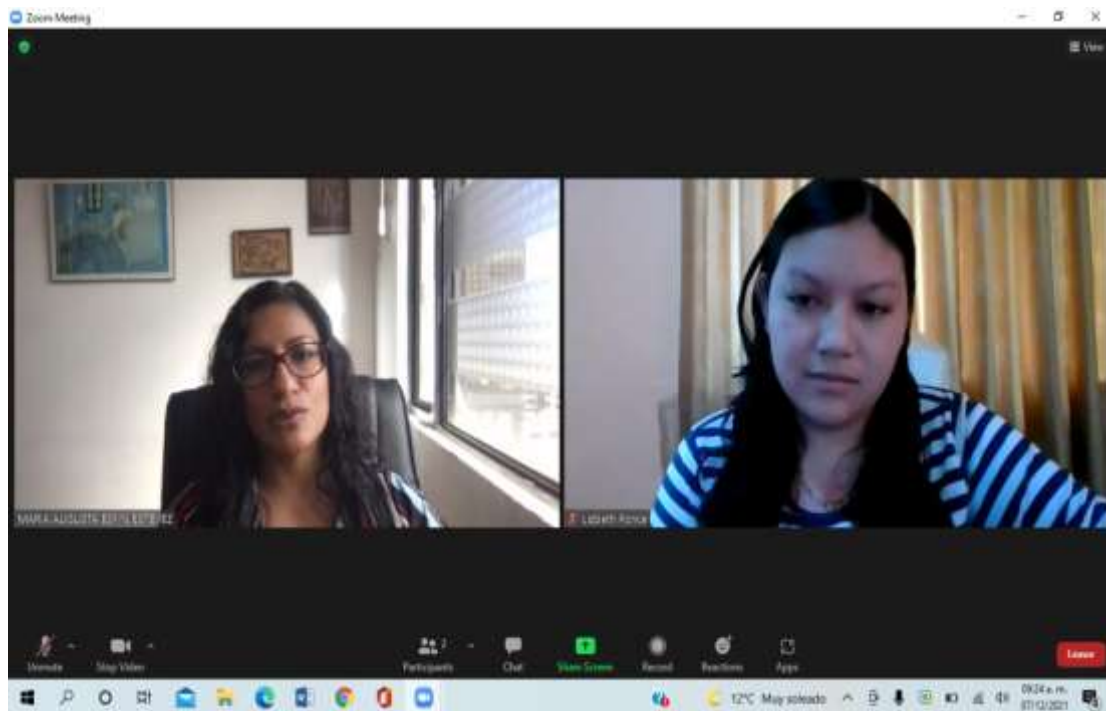
ONU. Asamblea General. 2018. *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

Una oportunidad para América Latina y el Caribe.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Anexos

Anexo 1: Capturas de pantalla y fotografía de las entrevistas realizadas a las docentes y directivas de la Universidad Central del Ecuador



Entrevista virtual a María Augusta Espín, PhD. Vicerrectora Académica y de Posgrado de la Universidad Central del Ecuador.



Entrevista virtual a Mercy Julieta Logroño, PhD. Representante al Honorable Consejo Universitario y Ddocente de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Universidad Central del Ecuador.



Entrevista presencial a Brenda Guerrero, MSc. Directora de Posgrado y docente de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Central del Ecuador.