

El techo de cristal

Cultura organizacional y género (ESPE, 2009-2019)

Carolina Cárdenas Calderón



UNIVERSIDAD ANDINA
SIMÓN BOLÍVAR

Ecuador

30 años

Serie Magíster

El techo de cristal

Cultura organizacional y género (ESPE, 2009-2019)

Carolina Cárdenas Calderón

Serie Magíster
Vol. 321

El techo de cristal: Cultura organizacional y género (ESPE, 2009-2019)
Carolina Cárdenas Calderón

Primera edición
Coordinación editorial: Jefatura de Publicaciones
Corrección de estilo: Alejo Romano
Diseño de la serie: Andrea Gómez y Rafael Castro
Impresión: Fausto Reinoso Ediciones
Tiraje: 70 ejemplares

ISBN Universidad Andina Simón Bolívar,
Sede Ecuador: 978-9942-604-04-0
© Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador
Toledo N22-80
Quito, Ecuador
Teléfonos: (593 2) 322 8085, 299 3600 • Fax: (593 2) 322 8426
• www.uasb.edu.ec • uasb@uasb.edu.ec

La versión original del texto que aparece en este libro fue sometida a un proceso de revisión por pares, conforme a las normas de publicación de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Impreso en Ecuador, diciembre de 2021

Título original:

El techo de cristal en el mercado laboral femenino: Caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE en la ciudad de Quito en el período 2009-2014

Tesis para la obtención del título de magíster en Desarrollo del Talento Humano
Autora: Elizabeth Carolina Cárdenas Calderón
Tutora: Mariana Lima Bandeira
Código bibliográfico del Centro de Información: T-2070

CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	5
INTRODUCCIÓN	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
Capítulo primero	13
CONTEXTO HISTÓRICO DE DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DIRECTIVOS.....	13
CONTENIDO LEGAL Y NORMATIVO ECUATORIANO SOBRE LA EQUIDAD DE LA MUJER.....	17
Capítulo segundo	23
MARCO JURÍDICO, SIMBÓLICO, CULTURAL Y SOCIAL EN EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ECUATORIANA ..	23
Marco jurídico	23
Marco simbólico	26
Marco cultural	29
Marco social.....	31
CONSTRUCCIÓN TEÓRICA Y ELEMENTOS DEL TECHO DE CRISTAL.....	33
Caracterización del techo de cristal en el mercado laboral educativo.....	34
Elementos invisibles y visibles que confluyen en el techo de cristal.....	36
Relación entre formación y acceso a cargos directivos.....	38
Efectos psicológicos a partir de la interrupción del desarrollo profesional en la mujer	39
Capítulo tercero	41
CASO UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE: ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DIRECTIVOS.....	41
METODOLOGÍA.....	43
El análisis de resultados	45
Brecha ocupacional por género y sus detonantes en la ESPE, 2009-2014.....	48

Inserción laboral femenina en el nivel jerárquico superior	52
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	71
ANEXOS	79

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por abrirme todas las puertas y darme la oportunidad de crecer constantemente en la vida, y por recordarme que sus promesas se cumplen y que sus planes son perfectos.

A mi hermana, quien sin darse cuenta me contagia de su alegría y locura, por su amor, apoyo y fortaleza.

A mis padres, por llenar mi vida de felicidad y esperanza; sus consejos han hecho de mí una mujer dedicada y perseverante.

A la doctora Mariana Lima Bandeira y a mi maestro y amigo el doctor Óscar Montero, quienes me transmitieron su conocimiento y me acompañaron durante mi formación profesional. Gracias a ellos he forjado una nueva ideología que he plasmado en esta investigación.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, que autorizó la elaboración de la presente investigación, y a todo el equipo jerárquico, por su tiempo y apertura.

INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo, y gracias a haber adquirido más conocimientos y competencias, la mujer ha incursionado en nuevos espacios que han aportado a la sociedad. Sin embargo, diversas condiciones económicas, sociales, políticas, raciales y hasta religiosas han obstaculizado su desarrollo profesional en muchos sectores de la producción, lo que ha generado una desventaja competitiva en el mercado laboral.

La universidad, como ente de generación de conocimiento y promulgación de democracia, es un actor importante dentro de la sociedad ecuatoriana, y debe promover un trabajo equitativo y sin discriminación hacia la mujer, así como la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

La transversalización¹ y la igualdad de oportunidades laborales buscan fomentar una mejora en la calidad de los puestos de trabajo ocupados

1 Se llama *transversalización* al «proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros». (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2021, párr. 3)

por mujeres, para reducir las brechas de promoción laboral por sexos. Aplicándolas en las instituciones de educación superior (IES) ecuatorianas se alcanzaría un equilibrio de género.

Una ineficiente y escasa generación de políticas públicas ha desembocado en un déficit de equidad: hoy un escaso número de mujeres ocupan cargos directivos en las IES. Se suma a este problema el cuerpo legal universitario, que no promueve activamente el acceso de las mujeres a cargos de toma de decisión y poder, con lo que la situación se convierte en un fenómeno social cotidiano.

Consideramos que la discriminación provoca barreras sociales, familiares y laborales que merman la libertad en el acceso al trabajo, al tiempo que perpetúan la desigualdad en los sectores educativo y laboral.

La evidencia empírica de discriminación laboral hacia las mujeres en el acceso a cargos directivos en las instituciones de la educación superior ecuatoriana dio paso a una investigación teórica que permitió conocer sus causas legales, culturales, simbólicas y sociales, y delinear acciones integrativas en la gestión universitaria.

La investigación se enmarcó en el estudio de caso de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE,² institución históricamente masculinizada y que por su modo de gestión ha limitado la carrera profesional de mujeres en cargos de poder.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La mujer ha sido históricamente discriminada. Las conductas impuestas por la sociedad han otorgado roles a cada sexo: en su mayoría las mujeres cumplían actividades de madres o amas de casa, y en los casos fortuitos de encontrar una actividad laboral esta se relacionaba con tareas domésticas o de limpieza. La visión patriarcal del hombre como pilar y sustento del hogar era prevaleciente.

El reparto de actividades laborales entre hombres y mujeres en los sectores productivos es un hecho constatable que evidencia una segregación laboral por género, acompañada de la poca valoración y una

2 El 8 de diciembre de 1977, mediante el Decreto Ejecutivo n.º 2029, el Congreso Nacional confirió a la universidad el nombre de Escuela Politécnica del Ejército (ESPE). El 26 de junio de 2013 se lo cambió a Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. En este trabajo de investigación se la denominará ESPE.

mayor inestabilidad de los cargos desempeñados por la mujer (Barberá Heredia et al. 2002, 55). Estos mecanismos discriminatorios que obstaculizan el desarrollo profesional femenino quedan representados con la expresión «techo de cristal» (58).

Mabel Burin (2008, 76) cita a Holloway, Davidson, Cooper, Morrison, Carr-Rufino y Lynn Martin, autoras que señalan que el techo de cristal no es más «que la subrepresentación de las mujeres en los puestos más altos de todas las jerarquías ocupacionales». En determinados momentos esto implica una detención de su carrera profesional.

Dentro de nuestro ámbito de estudio, enmarcado en el sistema de educación superior y específicamente en el caso de la ESPE, el techo de cristal es visto como una paradoja, considerando que las IES son entes que promueven la democracia. La interrogante es: ¿cómo la universidad promueve la democracia sin brindar igualdad de oportunidades y distribuyendo inequitativamente los cargos directivos?

La situación de la mujer en el mercado laboral educativo marca la persistencia de la discriminación de género y el limitado crecimiento profesional debido a situaciones simbólicas, políticas, legales, sociales, económicas, culturales y educativas, entre otras. Sin embargo, la preocupación de las universidades y los órganos de control ha motivado, mediante la firma de acuerdos y convenios, la creación de carreras, programas, eventos y compromisos institucionales con el fin de promover la igualdad de género y la no discriminación por sexo, así como de garantizar el acceso de mujeres a cargos directivos y de toma de decisiones.

Por lo expuesto, se investigaron las principales causas de la discriminación a la mujer en el mercado laboral educativo, considerando variables simbólicas, legales, sociales, económicas, culturales, políticas y educativas. Esto permitió conocer las formas de resistencia y las barreras relacionadas con planes de carrera y sucesión que se presentan en determinados momentos profesionales.

OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores simbólicos, culturales y sociales del techo de cristal en el acceso de la mujer a cargos directivos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a fin de generar, en espacios de decisión,

estrategias correctivas que promuevan la generación de acciones integrales en la gestión de dicha universidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las causas legales, simbólicas, culturales y sociales de la discriminación hacia la mujer en el acceso a cargos directivos.
- Caracterizar el techo de cristal en el acceso de mujeres a cargos directivos en la educación superior ecuatoriana.
- Diseñar un conjunto de acciones integrativas en la gestión universitaria de la ESPE que reduzcan la discriminación hacia la mujer.

El modelo de investigación aplicado en este trabajo consta de levantamiento documental y revisión bibliográfica. Al ser un estudio exploratorio, el procedimiento de recolección de datos se realizó a través de entrevistas, que estuvieron basadas en el análisis de las dimensiones del presente estudio: lo social, lo económico, lo legal, lo cultural y lo simbólico; el instrumento se aplicó a mujeres y hombres que desempeñan cargos directivos en la ESPE, con el objeto de conocer las percepciones de los entrevistados versus la aplicación y la práctica de la normativa interna de la institución de educación. También se analizó el contenido de los reglamentos expedidos por la universidad, para conocer las políticas internas de inclusión y de participación de la mujer en espacios de poder.

La investigación consta de tres capítulos que engloban los aspectos simbólicos, culturales y sociales que configuran el techo de cristal en el acceso de la mujer a cargos directivos en la ESPE.

El primer capítulo analiza el contexto histórico de la discriminación a la mujer en el acceso a cargos directivos, así como el marco legal y normativo ecuatoriano sobre la equidad de género y su evolución. El segundo detalla el marco teórico jurídico, simbólico, cultural y social, y la construcción teórica del techo de cristal en la educación superior ecuatoriana. Por último, el tercer capítulo contextualiza el acceso de la mujer a cargos directivos en la ESPE a partir de entrevistas realizadas a autoridades, y expone los resultados obtenidos para evidenciar los factores que fortalecen el techo de cristal.

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación identifica y constata los aspectos sociales, simbólicos, políticos, económicos, legales,

culturales y educativos que influyen directamente en el acceso de las mujeres a cargos directivos en la ESPE. Además, el análisis permite una visión para medir las políticas de igualdad, inclusión, participación y promoción de la carrera profesional de la mujer dentro de la institución educativa.

CAPÍTULO PRIMERO

CONTEXTO HISTÓRICO DE DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DIRECTIVOS

La discriminación a la mujer en el ámbito laboral ha sido por décadas un fenómeno cotidiano en el mundo entero, lo que ha generado desigualdad e inequidad social, simbólica, cultural, legal, educativa y hasta religiosa, independientemente de la formación, la experiencia y las competencias de la persona que se postula para un puesto de trabajo. Esto ha limitado que la mujer adquiriera mayores conocimientos en la trayectoria profesional.

La falta de igualdad de oportunidades obstaculiza el desarrollo económico, social y democrático de los países. Por ello, desde 1965 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consagra diferentes herramientas para favorecer la permanencia de la mujer en el mercado laboral (Tomei 2006). Sin embargo, no solo los instrumentos legales han sido adaptados para promover una sociedad más equitativa y justa: Butler (1999, 46) señala que las mujeres han tenido que modificar su comportamiento y su lenguaje, así como desarrollar nuevas competencias para promover su visibilidad o su representación en espacios de poder.

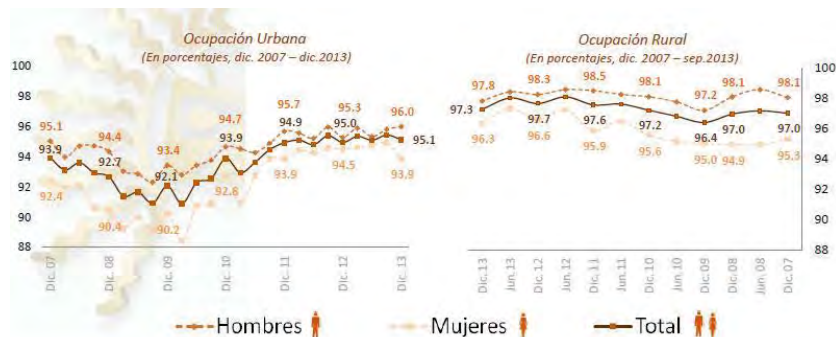
Goffman (en Barón, Cascone y Martínez 2013, 840-1) manifiesta que la estigmatización inicia cuando los grupos de poder y la sociedad en sí reconocen o caracterizan ciertos rasgos diferenciadores entre hombres y mujeres y asignan valores negativos a los de estas. El

etiquetamiento social, económico y político que distingue a los sexos genera discriminación y exclusión, lo que reduce el acceso a posiciones de poder en el mercado laboral. Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la discriminación y la estratificación sexual son reflejos de la desigualdad de género existente en los roles que debe desarrollar una persona según su sexo (1988, 5), y limitan a una sociedad al proponerles una visión y un modo de vida patriarcal.

En la obra mencionada, la CEPAL muestra pequeños incrementos de la cantidad de mujeres en cargos de poder en Ecuador; sin embargo, no especifica el alto número de mujeres que realizan actividades del hogar o bien pertenecen al mercado informal. La discriminación a la mujer es un tema cultural y social manifestado en el entorno laboral (tanto formal como informal). Su mitigación garantiza el desarrollo económico y democrático, pero sobre todo la igualdad social (Tomei 2006, 62-4).

Lucía Melgar (2012, 7-10) señala que la discriminación se genera a partir del clasismo y la misoginia, factores que impiden la construcción de una sociedad igualitaria e incluyente. Es un fenómeno complejo que puede conducir a la exclusión y la violencia extrema, como afirmó Goffman.

Gráfico 1. Porcentaje de ocupación urbana y rural, 2007-2013



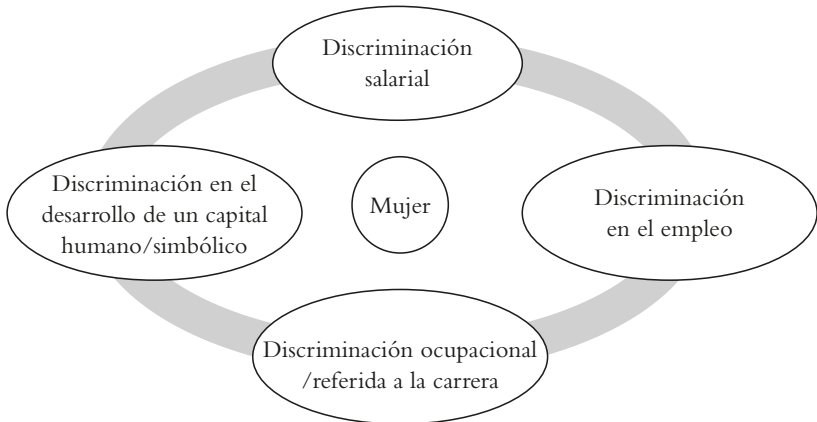
Fuente: Banco Central del Ecuador (2013).

En los últimos años se ha evidenciado un incremento de la población femenina que aporta a la población económicamente activa (PEA), pese a que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) no

determina cuántas de estas mujeres se encuentran en cargos de toma de decisión. A partir de la Constitución de la República (CRE) del Ecuador de 2008 y la firma de tratados internacionales relacionados con la temática, Ecuador ha promovido el respeto a cada individuo; por lo tanto, ofrece en el papel las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.

Por otro lado, Tenjo, Rivero y Bernat (en Chávez y Ríos 2014, 31) expresan que las mujeres que acceden al trabajo formal reciben un trato diferente, relacionado con factores socioculturales y roles asignados por la sociedad, lo que fomenta la discriminación al momento de acceder a cargos ubicados en el jerárquico superior. Según Guataquí existen cuatro tipos de discriminación:

Gráfico 2. Tipos de discriminación hacia la mujer

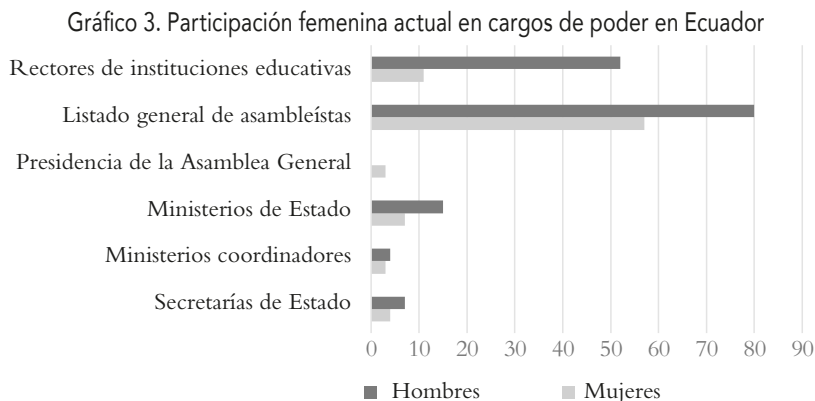


Fuente: Chávez y Ríos (2014, 33).
Elaboración propia.

Vale destacar que todos los tipos de discriminación están relacionados con factores externos, como el trabajo estereotipado por sexos, limitaciones en la carrera laboral y la segregación profesional, pero también existen factores internos, tales como los psicológicos y falta de tiempo para conciliar la familia y el trabajo. La suma de estos factores genera agotamiento y desmotivación en la mujer, lo que le impide alcanzar cargos directivos en la carrera profesional.

La incorporación de las mujeres a cargos directivos aún es mínima, pese a los altos niveles de formación y capacitación. Aunque la

tendencia histórica de participación femenina ha ido en aumento (anexo 1), todavía son los hombres quienes mantienen la balanza a su favor, mientras que las mujeres obtienen puestos por debajo de su potencial y experiencia.



Elaboración propia.

Los cargos de alta responsabilidad conllevan dedicación y persistencia, pero cuando la mujer alcanza su mejor nivel profesional, entre los treinta y cuarenta años, es justamente cuando se empiezan a superponer actividades importantes del hogar, como la crianza de los hijos; aquí se intersecan los factores internos y externos señalados con anterioridad (Agut y Martín 2007, 205). Según Tenjo y Herrera (en Chávez y Ríos 2014, 31) «el desarrollo de un país se encuentra marcado por la educación [...]. Sin embargo, a pesar de que las mujeres incluso tienen un mejor nivel de formación que el de los hombres, tienen menores probabilidades de acceder a cargos directivos».

Flavia Tello (en Andrade 2012, 22) señala que aún no se ha logrado fomentar la paridad representativa entre hombres y mujeres, ni siquiera en instituciones donde rige la democracia; un ejemplo claro es el sector educativo ecuatoriano. En este contexto, la relación de factores simbólicos, sociales, legales, culturales, políticos y educativos ha influido en la discriminación a la mujer y por ende ha obstaculizado su desarrollo profesional y la posibilidad de que accedan a cargos directivos y de toma de decisiones en el mercado laboral.

CONTENIDO LEGAL Y NORMATIVO ECUATORIANO SOBRE LA EQUIDAD DE LA MUJER

Ecuador suscribió desde 1979 la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), con el objetivo de reconocer los tipos de discriminación y con ello garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. Este andamiaje normativo estimuló al Estado y a la sociedad a pensar la participación y el crecimiento de la mujer en el mercado laboral.

Para el año 2002, en la XV Reunión Regional Americana, organizada por la OIT, se alcanzó el compromiso de la elaboración e implementación de políticas públicas relacionadas con el desempleo y la discriminación hacia la mujer. En 2004, en la Conferencia Nacional de Empleo del MERCOSUR, los ministros de Trabajo de los Estados miembros firmaron un acuerdo para reducir las diferencias de género en el mercado laboral, e influir y estimular con ello un incremento de la participación femenina. En 2005, en la IV Cumbre de las Américas, llevada a cabo en Mar de Plata (Argentina), los jefes de Estado presentes se comprometieron a eliminar la discriminación hacia la mujer e incrementar el acceso de trabajo, garantizando la igualdad de oportunidades. En mayo de 2006, la XVI Reunión Regional Americana tuvo entre sus objetivos el aumento de las tasas de participación de la mujer, así como trabajar en los problemas de discriminación en el mercado de trabajo (Abramo 2006, 17-9).

Ecuador —a partir de tratados internacionales e instrumentos legales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y la mencionada CEDAW— incorporó a su normativa interna el principio de igualdad y no discriminación (Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres 2014, 35-8). Estos avances en esferas sociales, políticas, educativas, económicas y legales, entre otras, han permitido una mayor participación de la mujer y la paridad en algunos sectores laborales.

El derecho es un instrumento de articulación [...] que regula conductas de hombres y mujeres en un determinado modelo de convivencia, el patriarcal, y se modelan identidades [...] que respondan a las funciones ideológicamente asignadas a hombres y mujeres. El derecho se entrama con otros

sistemas normativos (social y moral) que, al igual que este, contribuyen al disciplinamiento de género [...]. Además este sistema de normas contiene en sí mismo sus propias reglas de legitimación, las que consolidan el poder de quienes son, en definitiva, los sujetos creadores del derecho, los hombres. (Facio y Fries 1999, 34)

El género y el derecho no son una cuestión solamente femenina o masculina, sino instrumentos que la sociedad requiere para promover un modo de vida ético, justo, equitativo y sin discriminación. La formación jurídica actual necesita un enfoque de género, una transformación que permita reflejar los valores, principios y creencias de una sociedad en desarrollo, que garantice el reconocimiento de derechos, igualdad y equidad en ámbitos personales y públicos tanto a hombres como a mujeres.

Moni Pizani Orsini (2009) señala que la transformación legal no refiere únicamente a normas o declaraciones de voluntad. La igualdad aplicada en cualquier cuerpo jurídico debe reducir el impacto de los factores que impiden el pleno goce de los derechos humanos de las mujeres. Su inobservancia constituye una violación, ya que la mujer es un sujeto de derechos.

Para Elisabeth Badinter, la masculinidad es un principio universal y permanente que trasciende el tiempo y espacio; por lo tanto, el derecho, como señala Isabel Cristina Jaramillo (2009), es una herramienta y un producto de una sociedad patriarcal que refleja y protege los intereses masculinos y desfavorece a las mujeres. Un claro ejemplo son los casos de violaciones en que fiscales, jueces y abogados solicitan pruebas físicas o escudriñan las actitudes de la mujer frente al hecho. Como afirman Catherine MacKinnon y Janet Rifkin, el derecho es un símbolo de autoridad masculina frente a la sociedad patriarcal; así, refleja una sociedad en la que los hombres dominan a las mujeres, y lo hacen de modo masculino (Olsen 2009, 150). Por consiguiente, las leyes son más reflexivas que constitutivas de realidades sociales (Facio 2000, 17).

La lucha de los grupos feministas ha generado un ordenamiento jurídico en una estructura reforzada y controlada por los hombres, que permitió la integración de la mujer a la vida social y política (McDowell 2009, 15): el derecho al voto, el acceso a la educación y la creación de normas laborales, entre otros. Estas transformaciones han dado paso a la inclusión de la mujer a la esfera social, pero aún se lucha por garantizar

la igualdad de representación en el Estado y en el mercado laboral (Jaramillo 2009, 154).

La transformación de derecho busca que se valoren las prácticas realizadas por las mujeres, mediante igualdad salarial, horarios dignos de trabajo, derecho a la familia, igualdad de oportunidades laborales, seguridad social y derechos sexuales, entre otros. Katherine Bartlett (en Jaramillo 2009, 157) señala que es importante «crear conciencia [...] a partir de la puesta en común de las experiencias de vida de las mujeres. Sobre la base de este conocimiento, se hace posible la movilización en torno a la modificación de la legislación vigente».

El dominio masculino sobre el derecho proviene en gran parte de la cultura, pero sobre todo mantiene un principio de control y supremacía que es aplicado tanto en la práctica como en el discurso. Esta ilusión del derecho reprime a la sociedad, que de manera implícita acepta ser reprimida o censurada (Ruiz 2009, 157-60), lo que impide una verdadera transformación jurídica.

Por otro lado, Judith Salgado (2009, 176) manifiesta que el derecho puede ser un instrumento de dominación, o bien una herramienta que contribuya al cambio social y a la construcción de sociedades equitativas, pese a que Facio (2009b, 180-91) afirma que una ley tiene la capacidad de ser discriminatoria aunque se la haya expedido con el fin de proteger a la mujer, ya que puede anular el goce y ejercicio de derechos en las esferas política, económica, cultural, social, educativa o civil. Así, al hacer una perspectiva del análisis de género, se debe crear conciencia de que la mujer ocupa por su sexo un lugar subordinado y oprimido, mientras que el hombre un lugar privilegiado, en la sociedad.

El androcentrismo, presente en el cuerpo jurídico y por ende en las instituciones y el mercado laboral, ha dado parámetros que se reducen al hombre como concepto y prototipo. Por esta razón, Facio afirma que las leyes que se promulgan, elaboran y aplican excluyen a las mujeres, pese a que no se lo diga o se lo analice explícitamente (191). Las mujeres, entonces, deben trabajar no solamente en crear normas neutrales que se dirijan de igual manera a ambos sexos: se deben generar herramientas legales que mantengan la igualdad y clarifiquen las relaciones de poder y equidad, abogando por acabar con la subordinación del género femenino.

El componente cultural es de gran influencia al momento de formular una norma, ya que las costumbres, las tradiciones, las actitudes,

los comportamientos y los juicios de valor son factores que intervienen directamente en la elaboración de cuerpos normativos. De igual manera, el componente político determina y hasta limita reglas y conductas que influyen en la sociedad, otorgando legitimidad a ciertos comportamientos (196). Facio señala que, aunque el derecho busca generar el principio de igualdad, desconoce las diferencias entre hombres y mujeres. Por lo tanto, la mujer se ve limitada por leyes escritas y no escritas que restringen su participación en cargos de decisión en el ámbito laboral (Facio 1991, 9-17).

Visto desde una perspectiva de género, el derecho aboga por una igualdad jurídica que elimine la desigualdad, la discriminación y la jerarquización que existe entre hombres y mujeres. Busca una transformación de orden social, político, económico y cultural, que genere un cambio de vida y en la ideología de las personas, que potencialice a la mujer, con la finalidad de construir una real convivencia humana basada en el respeto en las diferencias y en la diversidad de los grupos sociales.

Una reconceptualización requerirá generar principios, usos y prácticas que redefinan la justicia para que no excluya a la mujer ni en la práctica ni en la teoría. Esto obliga al Estado a eliminar toda aquella barrera económica, política, cultural, social, entre otras, que obstaculicen el acceso de la mujer en el desempeño de sus funciones (Facio 2002, 87-8). Desde este punto de vista, es indispensable que la interpretación de la norma sea correcta para su aplicación, para garantizar que las normas judiciales que se vayan creando estén basadas en los derechos humanos y en el principio de no discriminación (94).

Según Carol Gilligan, las mujeres son moralmente diferentes a los hombres, en razón de que su concepción de justicia consiste en buscar soluciones basadas en los derechos humanos y el respeto a las personas. En este sentido, Facio recalca que el derecho en algunas ocasiones es objetivo y universal; sin embargo, la mala aplicación e interpretación genera desequilibrio en las relaciones de poder entre los hombres y mujeres. Este sesgo androcéntrico genera un fenómeno jurídico injusto si no se cuenta con una perspectiva de género que permita desarrollar conceptos «de la igualdad y de la diferencia, para asumir que en algunos campos las mujeres requerirán la igualdad y en otros su validación de diferencia» (Facio 2002, 95-6).

Los grupos feministas proponen desarrollar una disciplina basada en las normas jurídicas que evite la discriminación, que no tenga como punto de partida la errónea y limitada visión de igualdad entre sexos. En consecuencia, el Estado debe garantizar espacios y medidas correctivas que compensen esta desigualdad experimentada por las mujeres y que nace en la sociedad y en la cultura de cada país. Janet Saltzman (en Facio y Fries 1999, 1) identificó tres aspectos que ponen en evidencia la inferioridad de la mujer: «1. ideología y expresión en el lenguaje, dando a la mujer roles laborales y un entorno social menos prestigioso; 2. significados negativos atribuidos a las mujeres a través de hechos simbólicos; y 3. estructuras que excluyen a las mujeres en espacios de poder».

Así, el pensamiento feminista acoge al derecho como una justicia orientada a la eliminación de la subordinación, la desigualdad, la discriminación y la opresión hacia la mujer. Esto alude a una transformación en la sociedad, bajo una perspectiva humanista y una mirada aplicable al colectivo humano masculino y femenino, que contribuya a la eliminación de todos los sistemas de dominación y de instrumentos legales sexistas y patriarcales (17).

La reproducción de un sistema de derecho en función de la sociedad tiene como finalidad promover la construcción individual y colectiva de las personas, sin restricción por sexo, raza, religión o estatus. Por ello, la importancia de repensar el derecho, que va más allá de formular leyes y normas. Se trata de transformar modelos sociales, económicos, políticos, simbólicos, educativos y culturales que permitan la aceptación de las personas en pro de un bien común.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO JURÍDICO, SIMBÓLICO, CULTURAL Y SOCIAL EN EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ECUATORIANA

MARCO JURÍDICO

El derecho, visto como una herramienta que coadyuva a la generación de modelos políticos y sociales, constituye un entramado de poderes en el que grupos sociales como el de las mujeres suelen ser excluidos y discriminados. Pese a que según Facio y Fries (1999, 4-6) la diferencia entre sexos no implica desigualdad legal, la mujer vive restricciones que parten de mecanismos como el formal normativo, el estructural y el político-cultural.

La división del trabajo por sexos y el cambio de las estructuras familiares y las dinámicas sociales han traído la participación de la mujer en el mercado laboral y por ende el avance educativo, lo que ha obligado a la redefinición de pautas jurídicas. Para Facio (2009a, 543-5), por ejemplo, existen derechos que deberían ser solo para las mujeres por su condición e histórica desigualdad.

Por su parte, la CEDAW señala que los derechos humanos de la mujer deben ser incluidos y regidos por la Constitución de cada país, lo que obliga al cumplimiento de deberes, obligaciones y derechos, así como a la protección, garantizando la igualdad entre sexos (Landsberg-Lewis 1998, 10). En 1991, la Asamblea Legislativa de Colombia redactó la nueva

carta magna tomando en cuenta las garantías y los derechos de la mujer. En el caso de Uganda, la Constitución se redactó nuevamente en 1995 y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer propuso ante la Asamblea la equidad entre sexos y una representación justa de mujeres en los programas gubernamentales. En Brasil, la Constitución de 1988 incluyó garantías y derechos de la mujer, para buscar disminuir y eliminar la discriminación contra la mujer a nivel estatal. En los años 90 en Sudáfrica, durante el proceso de transición del Estado a una democracia, un conjunto de mujeres activistas, académicas y políticas promovieron el desarrollo, el reconocimiento y la protección a la mujer en la nueva Constitución, integrando derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales (Landsberg-Lewis 1998, 10-7). En Ecuador, la Constitución publicada en el Registro Oficial el 20 de octubre de 2008 contempla una serie de derechos para la mujer y garantías de protección en las esferas pública y privada.

Un claro ejemplo de acción afirmativa en el sector educativo ecuatoriano es la elaboración y aplicación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) de 2010, que en su art. 46 señala que para la conformación de los órganos colegiados se garantizará la participación paritaria de las mujeres. Por otro lado, el art. 91 manifiesta que la selección y el ejercicio de la docencia y la investigación no implicarán discriminación por motivos religiosos, étnicos, etarios, de género, posición económica o política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, y que se aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros grupos históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades.

Estos cambios en los modelos de justicia y estatus social generaron una nueva idea de equidad y de reconocimiento a la mujer y a su participación en espacios de toma de decisión. No obstante, la ley continúa siendo más reflexiva que constitutiva, por lo que aún mantiene lineamientos de poder. El sistema patriarcal promueve la participación de las mujeres cuando se beneficia de su producción en los diferentes sectores (Facio 2000, 16-7).

Las instituciones de educación superior han sido entes con una visión patriarcal cuya transformación, según lo expuesto por Facio, no radica en la incorporación de unas pocas mujeres, sino en buscar la equidad entre sexos, evitando privilegiar a los hombres. Por consiguiente, la

discriminación en el sector educativo no se soluciona con la incorporación de mujeres a ciertos cargos directivos, sino mediante la generación de contenidos inclusivos basados en la diversidad de género (22-32).

Rosalía Camacho (en Facio y Fries 1999, 26) señala en su tesis de maestría:

El patriarcado se mantiene y se reproduce en sus distintas manifestaciones históricas a través de múltiples y variadas instituciones. Llamamos *instituciones patriarcales* a aquellas prácticas, relaciones u organizaciones [...] que operan como pilares estrechamente ligados entre sí en la transmisión de la desigualdad entre sexos y en la convalidación de la discriminación entre la mujer [...], que contribuye al mantenimiento del sistema de género y a la reproducción de los mecanismos de dominación masculina que oprime a todas las mujeres.

Por su parte, Lorena Fries (2000, 46-56) expresa que las mujeres han sido los principales actores de la lucha por el respeto al derecho en los ámbitos sociales, políticos, económicos, educativos, legales y culturales, pese a las dificultades en su incorporación al sector productivo, donde la desigualdad forma parte de los aparatos estatal, público y privado, lo que las llevó a enfrentar un eje neutral y transversal bajo una frágil perspectiva de género. Este encapsulamiento de la mujer ha limitado su incorporación plena a espacios de poder y decisión. Se requiere un conjunto de medidas y mecanismos estatales e institucionales que incorporen y promuevan en sus estamentos la diferencia femenina y el acceso de la mujer a espacios que permitan construir una sociedad igualitaria y participativa que asegure su libre ejercicio como agente de cambio.

Si bien la participación de la mujer en espacios de poder y decisión es más amplia y aceptada que en épocas anteriores, Laura Pautassi (2000, 82) afirma que las relaciones asimétricas de poder dificultan esta inserción: las políticas públicas están elaboradas para medir y detectar la vinculación de la mujer en las diferentes esferas. No abordan estrategias que permitan su progreso autónomo; evitan, en cambio, la alteración del funcionamiento normal de la sociedad patriarcal.

El derecho es un discurso del poder, tanto del poder estatal como de los múltiples poderes locales [...]. Establece las reglas, pensamientos, actitudes y comportamientos que la norma presupone e incorpora, así como pone atención a la forma como la norma institucionaliza lo que debe ser

considerado como legítimo o ilegítimo, aceptable o inaceptable, natural o desnaturalizado. (Facio 2000, 33)

El constante cambio ideológico y la evolución del modo de vida en las estructuras sociales y estatales han generado un incremento del empleo informal para la mujer, lo que conlleva mayor inestabilidad, precariedad laboral, menor protección social y disparidad salarial, a diferencia de lo que ocurre en el mercado formal. Pese a la igualdad de derechos, aún se mantiene la desigualdad de oportunidades laborales en el sector educativo.

El derecho no debe consistir en elaborar y aplicar «buenas leyes» para la mujer, sino en generar un instrumento que desplace modelos pasados de moda y desarrolle otros que permitan una convivencia humana basada en la aceptación de las personas (Facio y Fries 1999, 7), además de contenidos democráticos, justos, iguales y solidarios que aporten a una convivencia libre de discriminación. Supone el desarrollo de una ideología que respete a la mujer como lo opuesto al hombre. Esta reconstrucción de la identidad en la sociedad evitará esta supuesta inferioridad, así como la subordinación y dominación a la mujer en las instituciones de educación superior.

MARCO SIMBÓLICO

Bourdieu (2000a, 66-8) señala que el poder simbólico es aquel poder invisible y desconocido que es ejercido con la complicidad de aquellos que no saben que lo sufren, y hasta de aquellos que no saben que lo ejercen. Estas condiciones socialmente aceptadas son aquellas formas simbólicas construidas y estructuradas que permiten una integración social, moral y lógica en cuanto a conocimiento y comunicación.

El factor simbólico y los modelos sociales construyen ideologías e imágenes, según lo afirmado por Giambattista Vico (en Literas 2004, 1): «La verdad humana es lo que el hombre llega a conocer al construirla, formándola en sus acciones». Bourdieu (1998, 51) afirma por su parte que «cuando los esquemas se ponen en práctica para percibirse y apreciarse son el producto de la asimilación [...] de modo natural de su ser social».

Los sistemas simbólicos, como instrumento de dominación, sirven a intereses universales, comunes y particulares, y generan una falsa

conciencia sobre la legitimación del orden en las clases dominadas. Estas relaciones de poder de forma y contenido contribuyen a la «dominación de los dominados» de Weber, lo que lleva a una conformación de intereses propiamente simbólica que define al mundo y a la sociedad según ideologías arbitrarias, condiciones y estructuras sociales que luchan por alcanzar el poder (Bourdieu 2000b, 68-72).

La construcción simbólica es difusa pero colectiva. Encarna intereses y hábitos bajo una visión dominante y un principio androcéntrico que confiere al hombre el poder. Un ejemplo de una posición simbólica entre sexos son las amenazas verbales y no verbales que ejerce el dominante y son reconocidas por el dominado u agredido. Bourdieu manifiesta que entender lo simbólico es lo opuesto a lo real, es decir, es una violencia espiritual en las relaciones de dominación (1998, 49-50).

Las acciones violentas hacia la mujer registradas en espacios educativos son experiencias destructivas y autodestructivas que generan pérdida del sentido propio, confusión y desmotivación (Laino 2003, 17-21). Estas formas de violencia simbólica en el sistema son ciertamente un contrasentido al modelo democrático que supuestamente garantiza la igualdad, equidad y justicia.

La imagen de hombres y mujeres y la dominación de los primeros han generado de manera arbitraria la división de las actividades de acuerdo a una necesidad objetiva o subjetiva. Estos esquemas de pensamiento universales han legitimado «una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica que es en sí misma una construcción social naturalizada» (Bourdieu 1998, 37). Los grupos sociales luchan por la transformación de los sistemas simbólicos, que deben su fuerza a su capacidad de construir el entorno haciendo, viendo, creyendo, confirmando y legitimando una visión y acción ante el mundo, para ejercer un poder reconocido del orden y de la palabra (Bourdieu 2000b, 98).

El efecto de dominación simbólica en espacios sociales, políticos, culturales y educativos se produce en su mayoría con plena conciencia y una sumisión voluntaria, libre y deliberada de las mujeres. Este poder simbólico constituye un conocimiento oscuro de la dominación masculina institucionalizada, y desemboca según Bourdieu (1998, 55) en vergüenza, humillación, culpabilidad, rabia, ira o sentimientos como amor, admiración y respeto.

El poder simbólico legitima un mundo social construido por palabras, que según Goodman imponen realidades para transformar y preservar una función, así como clasificaciones necesarias para grupos de interés o instituciones. Este poder simbólico convierte algo implícito en algo público y formal, es decir, tiene capacidad de control y representación (Bourdieu 2000b, 124). Hobbes (en Bel Bravo 2009, 180), por su parte, sostenía que «la inclinación natural de toda humanidad es un perpetuo e incansable deseo de conseguir poder tras poder».

Estas creencias, aceptadas y practicadas socialmente, ejercen su poder simbólico en varios sectores, uno de ellos el campo educativo. Allí se evidencian desigualdades en los instrumentos y en la comunicación de dominación; según afirma Polanyi (en Fernández 2005, 11), «una compleja matriz de acuerdos sociales» legitimados a fin de conferirle valor.

Las revoluciones y luchas simbólicas de las mujeres —el sufragio femenino, el cambio de la idea de familia como identidad legal, la elección de ser madre cuando y con quien la mujer decida, avances en las teorías sexuales, la inclusión de la mujer en el mercado laboral, estudios de género en la academia, etc.— han alterado las estructuras sociales, legales, culturales y mentales (Kirkpatrick 1995, 46). Estas luchas históricas y libertarias por la descolonización, iniciadas en el país por Matilde Hidalgo, Hipatia Cárdenas, Manuela León, Dolores Cacuango y Tránsito Amaguaña, entre otras, dieron paso a la construcción de alternativas en el desarrollo de modelos políticos, económicos y sociales en Ecuador, como el derecho al voto —concedido en 1929—, el derecho a la igualdad jurídica, el derecho a un fragmento de la política parlamentaria y el derecho al acceso a la educación y al mercado laboral (Rodas 2002, 20).

Para el año 2008, las mujeres fueron incluidas en el plan de desarrollo, lo que dio paso a la creación de políticas públicas y a la transversalización del enfoque de género desde el Estado. Esto permitió un incremento de la participación femenina, según las autoras Alejandra Santillán y Margarita Aguinaga, investigadoras de la Asamblea de Mujeres Populares y Diversas del Ecuador. En este sentido, el esfuerzo de las mujeres ha permitido su inclusión en la vida universitaria y profesional, y hoy sostiene gran parte de la economía nacional, de procesos organizativos y de desarrollo, y de la generación de conocimientos, saberes y competencias (Santillán y Aguinaga 2021).

Para Raquel Rodas (2002, 7), las transformaciones sociales han coadyuvado a la erradicación de la violencia a la mujer y la distribución justa de recursos, pero sobre todo a la transformación en la educación y a la visibilización de la mujer en espacios de poder. Sin embargo, el movimiento feminista aún no consigue penetrar en las estructuras simbólicas e ideológicas de la sociedad.

MARCO CULTURAL

Para Antonio Izquierdo (2010, 59-64), la cultura se compone de los medios colectivos para entender a la sociedad, pero sobre todo para ejercer control en el entorno físico. Esto es fruto de la reflexión, el poder y el idealismo, dualismo entre el espíritu y la materia. En tal virtud, lo que los antropólogos llaman este «modo de vida» es todo aquello que la humanidad ha elaborado y acumulado. Esta condensación histórica de saberes, conocimientos, tradiciones, comportamientos, valores y principios son elementos de la sociedad y de sus individuos.

La tradición y las costumbres juegan un rol importante en la discriminación de la mujer y el acceso al mercado laboral; esta cultura patriarcal ha sido concebida como natural. Las prácticas socialmente aceptadas pintan al hombre como ser supremo y fuente de producción, mientras que la mujer es un ser inferior dedicado a la reproducción y a las responsabilidades domésticas. Para Cecilia Medina (2009, 566), «la subordinación de la mujer es un problema del poder enraizado en la cultura». Por ello la cultura es de alguna manera una pugna intelectual de la sociedad contra la naturaleza, con el fin de atribuir una conducta y comportamientos socialmente reconocidos. Como afirman Mauss y Levi Strauss (en Stolke 2006, 5), «la cultura es la naturaleza humana» que distingue a unos de otros.

La subordinación femenina en la sociedad implica que la cultura es profunda y compleja, ya que ha enraizado los roles en las estructuras políticas, económicas, educativas y familiares, y ha ayudado con ello a reproducir el estatus de inferioridad de la mujer (Facio y Fries 1999, 7). Fray Luis de León, en su libro *La perfecta casada*, ejemplifica la discriminación y violencia hacia la mujer, al señalar:

Así como la mujer es buena y honesta, la naturaleza no la hizo para el estudio de la ciencia, ni para los negocios de dificultades, sino para un solo

oficio simple y doméstico. Así les limitó aprender, y, por consiguiente, les tasó las palabras y las razones. (en Bel Bravo 2009, 248)

Con los años la cultura ha progresado. Como señala María Angélica Idrobo (2006, 112-4), «la mujer mientras más cultivada es moralmente más fuerte. [...] Educada la mujer sabrá formar ciudadanos que sepan guardar con honor la preciosa herencia que nos legaron nuestros antepasados: una patria libre».

Isabel Donoso de Espinel (2006, 287), por su parte, afirma que el grado de cultura al que llegan los países se debe en gran parte a la educación que recibe la mujer. En tal sentido, la sociedad que no sepa apreciar a la mujer es un pueblo atrasado e ingrato, pues a la mujer se debe el adelanto material y moral, a través de acciones nobles que infunden y apropian valor, principios y virtudes en pro de un bienestar común.

La cultura no es solo conocimiento, sino también la participación activa. Por lo tanto, las formas de vida, los pensamientos y las actitudes, entre otros, se convierten en juicios importantes para una apropiada interpretación y comprensión del rol de la mujer, que ha sido suprimido y subordinado en una cultura androcéntrica y patriarcal. Tal es así, que la presencia y gobernanza femenina ha sido tímida y silenciosa (Estrada y Ayala de Ramírez Pérez 2006, 241-2).

La mujer compone un sector de la sociedad tradicionalmente silenciado. Como afirma Bel Bravo, es una «protagonista ausente» (1998, 107) en la sociedad, ya que la historia y la cultura han sido impuestas desde tres vertientes: la raza (blanca), la clase (dominante) y el género (masculino). Un conjunto de comportamientos masculinizados son vistos con normalidad, quizá por la costumbre de ver al varón como el paradigma de la humanidad. Sin embargo, la mujer se ha despojado de estos paradigmas culturales, pese a que está integrada en la vida propia y forma parte de su ser (105).

Los grupos feministas han logrado cambios culturales, como la identificación de su rol en la familia (ahora compartido por el hombre), la igualdad de derechos laborales en el mercado formal, la creación de acciones afirmativas y el desarrollo de políticas públicas a favor de las mujeres. Esta subcultura empieza a generar comportamientos y conductas diferentes en una parte de la sociedad, al afirmar que el hombre y la mujer son diferentes pero complementarios. Esta alteración de

la cultura admite, enriquece y transforma a la sociedad, imponiendo ideas, creencias y tradiciones en las esferas cultural, social, política, económica y educativa (Izquierdo 2010, 68-74).

La cultura es un legado histórico que se transforma y acopla a las nuevas formas de vida de la sociedad, e influye de manera directa en el desarrollo social. El papel cultural de mujer ha ido creciendo progresivamente; sus intereses, ideales y posturas frente a la educación han dado paso a grandes proyectos tanto públicos como privados basados en sus experiencias y circunstancias. Un claro ejemplo es la educación superior ecuatoriana, que hoy presenta lineamientos de transversalización de género, con el objetivo de transformar la cultura patriarcal y androcéntrica en una cultura de igualdad, equidad y respeto entre hombres y mujeres, libre de dominación, subordinación y violencia.

MARCO SOCIAL

Las personas y la sociedad buscan la verdad; consiguientemente, la verdad es poder, ya que es el conocimiento cierto de las cosas y solo se procede con firmeza basado en los deberes y derechos. Por tal motivo, las sociedades libres son aquellas que oprimen la ignorancia y que no esclavizan, con el fin de que la verdad moral rijá las acciones (Vásconez 2006, 303).

Alda Facio (2011) señala que la opresión se ha mantenido y reproducido en múltiples manifestaciones históricas, lo que permitió la discriminación y la desigualdad. Por otro lado, Estrada y Ayala de Ramírez Pérez manifiesta que a lo largo de la historia la mujer ha sido una víctima constante de opresión social, evidenciada en la esclavitud, la opresión y la humillación, al no disponer ni de sus pensamientos en las esferas privada y pública (2006, 343-4).

El mundo social puede ser concebido como un espacio multidimensional que puede ser construido empíricamente descubriendo los principales factores de diferenciación que dan razón de las diferencias observadas en un determinado universo social o, en otras palabras, descubriendo los poderes o formas de capital. (Bourdieu 2000b, 105)

Hegel indicó que el «varón presenta objetividad y universalidad del conocimiento, mientras que la mujer encarna subjetividad e individualidad dominada por el sentimiento». Por su parte, Weber (en Bel Bravo

2009, 173) consideraba que el varón debía enfocarse «en tres actividades hegemónicas, que son la ciencia, el Estado y la economía, mientras que la mujer debía crear un ambiente acogedor y formativo». Esta visión de los intelectuales, políticos y sociólogos negaba la posibilidad de que la mujer ejerciera actividades de carácter político, económico, social y educativo; advertían que su presencia supondría la ruina y el caos en la sociedad.

Los movimientos feministas han conseguido romper algunos círculos de dominio en la esfera pública y privada, con transformaciones como mayor acceso a la educación, mejora de condiciones laborales, distanciamiento de las labores domésticas, entre otras. Estos logros han permitido modificar ciertas estructuras sociales; sin embargo, las mujeres permanecen excluidas de puestos de mando y responsabilidad en los campos de la educación, la política y la economía (Bourdieu 1998, 111-3).

Las estructuras sociales han mantenido históricamente la relación de dominación entre hombres y mujeres, problema que no ha podido ser reducido con pocos argumentos; por ello el feminismo surge históricamente como un movimiento de emancipación de las mujeres, primero en Francia y posteriormente en Estados Unidos. Sin embargo, en los años 20 la participación de la mujer en espacios sociales y político empezó a ampliarse, de la mano de reformas liberales y el nacimiento de ideas socialistas. Para 1935 se realizó la Primera Convención de Mujeres del Ecuador, organización de izquierda que propuso reformas a favor de las mujeres trabajadoras (Goetschel 2006, 35-6), con la finalidad de eliminar barreras generadas por la sociedad, como el sometimiento y la perdurabilidad de las condiciones de desigualdad y discriminación hacia la mujer (Burin 2008, 1).

La sociedad ha utilizado las barreras biológicas como un mecanismo neutralizador. Un caso fue el acceso de la mujer a la educación, impensado en épocas anteriores porque su rol determinado por la sociedad era ser madre, esposa y ama de casa. Durante los inicios de la república, Vicente Rocafuerte y Gabriel García Moreno destacaron el papel de la mujer en la civilización, e inauguraron establecimientos educativos con el objetivo de que la mujer pudiera educarse y servir a la vida social y productiva del país. Así lo afirma Victoria Vásconez (en Goetschel 2006, 38): «El conocimiento es un poder y la ciencia, la libertad que le permitiría a la mujer librarse de la cadena más opresora: la ignorancia».

Los factores culturales y estructurales crean códigos de comportamientos que según Izquierdo (2010, 90) cohesionan a la sociedad; Hegel (en Reverter Bañón 2008, 35) lo denomina un «sistema de necesidades». Esto se relaciona con las luchas de los grupos sociales, entre ellas la de las mujeres por una liberación política económica, que permitió una sociedad pluralista, solidaria y conformada en redes que dieron paso al cambio de estructuras sociales y generaron una comunicación abierta en los espacios de opinión pública (37).

Las necesidades sociales actuales permiten la influencia de la mujer, con el fin de orientar un cambio en pro de la comunidad, que estimule y aúne los esfuerzos para fomentar una mayor participación femenina en los sectores productivo y educativo, reconociendo sus habilidades, conocimientos, competencias y capacidades para la transmisión de valores. Esta inclusión de las mujeres garantiza una sociedad armoniosa, respetuosa y solidaria, a través de cambios en las estructuras patriarcales y violentas.

CONSTRUCCIÓN TEÓRICA Y ELEMENTOS DEL TECHO DE CRISTAL

La historia ha visualizado los cargos de poder como tradicionalmente masculinos; en los últimos tiempos, diversos factores sociales, culturales, políticos, simbólicos, legales y educativos permitieron a la mujer acceder a cargos de responsabilidad. Esto ha implicado un gran reto, pues tuvo que formarse y educarse mucho más para poder competir por las mismas oportunidades de empleo que los hombres. El acceso a cargos de poder, según afirma Magdalena Valdivieso, ha sido lento y difícil. La aparición de obstáculos invisibles e inconscientes evidencia los conflictos de poder en la sociedad, por lo que los puestos jerárquicos son un territorio patriarcal (Valdivieso 2004, 139-52).

El término *techo de cristal* es una expresión acuñada por Lily Segerman-Peck, para aludir a una barrera basada en prejuicios hacia las mujeres que impide su acceso a cargos directivos o gerenciales e implica el estancamiento en un nivel medio (Agut y Martín 2007, 202). Mabel Burin (2004, 49) lo define como una realidad discriminatoria que se presenta en las organizaciones laborales y que impide y detiene la carrera de la mujer. En este sentido, Ester Barberá Heredia mantiene que la discriminación a la mujer sigue siendo la regla más que la excepción en la promoción laboral, en razón de que la cultura y la sociedad aún crean

entornos que excluyen a la mujer, generando equipos homogéneos de varones, lo cual provoca menor competitividad y proyección social y mayor desigualdad de oportunidades de empleo (2004, 39-41).

La segregación laboral por género propone mecanismos discriminatorios y condiciones desiguales para mujeres con respecto a los hombres, por ello el número de mujeres en cargos de dirección es limitado. A medida que se asciende en la pirámide organizacional, la presencia de mujeres va en disminución. Al respecto, Juan Samovia afirma que la persistencia de la segregación ocupacional establece un menor valor al mercado educativo, donde aún predomina el otorgamiento de puestos de dirección a hombres. Se asume que el varón cuenta con mejor preparación y es más responsable (OIT 2001). Esto responde a lo manifestado por Eagly y Sczesny (en Alonso et al. 2012, 1504): «La existencia de minoría crea barreras para la igualdad de género».

La distribución desproporcionada entre hombres y mujeres y la segregación de actividades en el mercado laboral van acompañadas por mayor inestabilidad laboral y escasa valoración social. Estos factores, que han proliferado con el fin de frenar el ascenso de la mujer en el campo externo, obstaculizan su desarrollo profesional, dibujando un techo que no es posible sobrepasar (Barberá Heredia et al. 2002, 58).

En 2005, la revista británica *The Economist* reveló tres causas por las que las mujeres no alcanzan cargos gerenciales: el primero son los círculos sociales manejados y liderados por varones; en segunda instancia, los estereotipos según género y su relación con la capacidad de liderazgo; y en tercer lugar, la falta de un mentor para las jóvenes profesionales, así como falta de experiencia. Estos prejuicios y formas discriminatorias resultan el pretexto para detener el crecimiento y la promoción laboral del género femenino (Zavala 2008, 10).

CARACTERIZACIÓN DEL TECHO DE CRISTAL EN EL MERCADO LABORAL EDUCATIVO

Históricamente, las instituciones de educación superior han sido patriarcales y masculinizadas, pese a ser entes que transmiten ideas y conocimientos y promueven la investigación. Cuentan con prácticas educativas que influyen negativamente en la diferenciación de sexos, pero que son catalogadas como oposiciones internas del sistema. Según lo señalado por Bourdieu y Pesseron (en Callejo, Gómez y Casado 2013, 24-6), esta

es la reproducción de relaciones sociales de dominación, lo cual condena a la subordinación de la mujer en los cargos de toma de decisión.

El techo de cristal en las instituciones de educación superior ha impedido a las mujeres fungir de rectoras, vicerrectoras, decanas, presidentas de comités académicos o de investigación, etc. La presencia de la mujer es relegada a cargos marginales o de menor impacto (De Filippo, Sanz y Gómez 2009, 352). Esther Escolano explica que es consecuencia de que las mujeres han sido relegadas de los debates que hacen a la ciencia y la investigación, y afirma: «A la academia le resta una larga travesía por recorrer en su camino hacia la igualdad» (2006, 235-8).

El entorno del sistema educativo ha relacionado autoridad, dominio y decisión con el sexo masculino, y ha dejado la sensibilidad y el arraigo sentimental para la mujer. Tales concepciones son equívocas y conflictivas, pues la universidad no tiene la capacidad de determinar quién domina y quién es el dominado.

El proceso al que una persona es sometida para alcanzar un puesto de mando y poder en las instituciones de educación superior se encuentra directamente relacionado con procesos meritocráticos, en los que se analizan capacidades, competencias, experiencias y logros (Callejo, Gómez y Casado 2013, 44). Sin embargo, es posible hacerse las siguientes preguntas: ¿es el proceso igual para hombres y mujeres?, ¿cómo puede aplicarse un modelo masculinizado de selección y promoción de personal a la población femenina?, ¿cómo apoya la universidad el acceso de mujeres a cargos directivos?

La estructura de la academia, al igual que la cultura, se ha basado en modelos masculinos que tienen a los varones como centro. Esta infravaloración ha generado escasa promoción laboral en el sector educativo, de gran similitud con las empresas públicas o privadas que se basan en estamentos y demás cuerpos normativos para regular la vida social y determinar quién ejerce y administra el poder.

La desconfianza cultural y social hacia el mando y la autoridad de la mujer ha desembocado en procesos de discriminación laboral, pues se interpreta que los cargos jerárquicos ocupados por mujeres ocasionan un retroceso para los varones. Kanter afirma que el momento en que una mujer accede a un cargo se convierte «en un ser marcado»: tiene la obligación de demostrar constantemente su trabajo y los resultados de su gestión (Callejo, Gómez y Casado 2013, 47).

Las docentes que consiguen alcanzar los mayores niveles académicos lo hacen a costa de superar una sobreselección, un sobreesfuerzo que se añade a las exigencias de un ya elevado nivel académico y una formación curricular considerable; para describirlo gráficamente, en cada una de las etapas de esta durísima carrera, ellas pagan el doble peaje. En ocasiones, a ello podríamos añadir que triunfan a costa de no pocas renuncias personales, incluso configuradoras de un determinado modelo de vida. (Escolano 2006, 243)

El principio de diversidad valora la variedad de género en cargos de poder. Esta pluralidad en el capital humano favorece a las universidades y demás organizaciones al promover la equidad, la justicia y el respeto a la complementariedad entre hombres y mujeres (Barberá Heredia 2004, 43).

Cambios y transformaciones de este tipo promueven en la sociedad nuevas creencias, valores y concepciones tendientes a erradicar la segregación laboral por género. Sin embargo, son prácticas aún inexistentes en algunas instituciones de educación de los sectores tanto público como privado.

Es más, el seno de las universidades cuenta con pleno conocimiento del dominio y la discriminación hacia la mujer al momento de acceder a cargos de decisión, lo cual genera un retroceso y regresión en los proyectos de desarrollo social. Por otra parte, el reparto de cargos directivos en función del género es tema novedoso en las instituciones de educación superior, pese a que dicen fomentar y enseñar la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres (Callejo, Gómez y Casado 2013, 189-96).

ELEMENTOS INVISIBLES Y VISIBLES QUE CONFLUYEN EN EL TECHO DE CRISTAL

Es importante considerar aquellos elementos visibles e invisibles que coadyuvan a la creación de un techo de cristal, barreras que encontramos en nuestra sociedad «democrática» y que dificultan el acceso al crecimiento laboral de la mujer.

Por ejemplo, las responsabilidades domésticas y la crianza de los niños requieren una gran cantidad tiempo, por lo que se constituyen como obstáculos al momento de acceder a cargos de liderazgo. Esta dicotomía entre el ámbito familiar y laboral genera conflictos y tensiones que afectan negativamente a las mujeres a la hora de mantener sus posiciones.

La falta de estímulos para que los hombres se responsabilicen por las tareas del hogar y de la familia ha comprometido a la mujer a ser la persona responsable de este tipo de actividades, como producto de la división de los roles de reproducción biológica y producción de la fuerza de trabajo. Este carácter dual establece una clara frontera que condiciona la toma de decisión para acceder a un cargo de responsabilidad (Llinares 1998, 15-7).

Para Amparo Ramos, otro factor que impide la promoción laboral de la mujer es la estructura organizacional: el soporte y las normas que permiten a la empresa dirigir, controlar y coordinar las actividades de trabajo. La cultura y los modelos de gestión al interior de la organización responden a lineamientos androcéntricos, que determinan relaciones asimétricas al establecer roles por género. En este sentido, Kanter considera que las estructuras determinan las posiciones jerárquicas de la organización; así pues, la mujer está ubicada en áreas menos estratégicas y no en cargos en la cúspide de la empresa (Ramos 2005, 39-40).

La falta de políticas empresariales, según la OIT, es un limitante en la carrera profesional de la mujer. Se evidencian escasos programas de capacitación, así como falta de equilibrio entre las vidas familiar y laboral, horarios inflexibles y limitados programas de inserción laboral, entre otros; estas variables interrumpen el ascenso a cargos de responsabilidad. La falta de políticas internas genera desigualdad de género y muestra la falta de interés por promover el liderazgo femenino.

En cuanto a elementos invisibles, podemos nombrar, por ejemplo, la inseguridad: algunas mujeres sienten temor al afrontar un cargo de responsabilidad, ya que consideran que carecen de autoridad y poder. Este estereotipo social acerca de la mujer y el poder incide en la carrera laboral femenina (Burin 2004, 53).

Las barreras culturales y sociales impregnadas en el modo de vida son muros difíciles de erradicar. El miedo al fracaso de la mujer al momento de acceder a cargos de responsabilidad, ligado a sus niveles de eficacia, experiencia y capacidad intelectual, genera estrés y una baja autoestima, lo que da como resultado inseguridad y temor a la gestión y a los resultados obtenidos (Altopiedi 2009, 41-4).

La fe en estos estereotipos de género incide directamente como limitante. De hecho, existe la percepción de que los hombres son mejores directivos (Agut y Martín 2007, 204); apreciación errada, ya que

el modelo de gerencia masculino busca la efectividad, mientras que el modelo de liderazgo femenino alcanza buenos resultados con un enfoque en las personas y su estabilidad.

Por otro lado, la mayor posibilidad de encontrar ambientes laborales negativos también puede ser considerado como un factor invisible. El acoso sistemático y continuo afecta el desempeño laboral; las conductas discriminatorias, los abusos físicos y las agresiones verbales deterioran el bienestar físico y psicológico de la mujer, y fomentan el abandono del puesto de trabajo o bien el absentismo laboral (Agut y Martín 2007, 206).

Estas condiciones visibles e invisibles impiden muchas veces que se alcancen posiciones de jerarquía en las organizaciones sociales, políticas, económicas, culturales y laborales, empapadas de los modelos de gestión masculina. Resultan detonantes para la mujer que evidencia cómo los mecanismos de desigualdad organizacional reducen sus oportunidades de crecimiento profesional y vuelven aún más difícil traspasar el llamado techo de cristal.

RELACIÓN ENTRE FORMACIÓN Y ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS

La educación es un compromiso y una responsabilidad ética; en este orden la mujer juega un importante rol en pro del desarrollo económico y social. Para Matilde Porras de Rosas (2008, 54), la facilidad en el acceso a la educación permitió la incorporación de la mujer a la vida pública y privada en el mercado laboral.

Las mujeres con diplomados, maestrías y doctorados superan hoy el número de hombres con títulos similares (OIT 2015, 1-13). Por tal razón, no se puede esgrimir el argumento de la falta de preparación para que una mujer no pueda acceder a un puesto gerencial.

En las carreras relacionadas con educación, salud, servicios sociales y artes, el número de mujeres supera al de hombres; esta relación no se da, sin embargo, en los programas de ingeniería o tecnologías de la información y comunicación (TIC) (OIT 2015, 97; anexo 2).

La conquista de espacios de poder exige a las mujeres comprender el contexto en el que actúan, así como su construcción histórica y social. Sin este entendimiento, se corre el riesgo de comprometer la labor y el desarrollo personal y grupal dentro de la compleja vida institucional (Sánchez 2009, 15).

El modelo de dominación masculina en el que ha vivido la humanidad comprende un sistema patriarcal que evidencia la asimetría de poder entre hombres y mujeres. Un entramado de situaciones laborales, sociales y culturales ha impedido que la mujer alcance una imagen hegemónica de género, poder y trabajo, y por ende una vida profesional plena (García de León 2011, 32-82).

Drucker denomina «economía poscapitalista» al cambio y desarrollo social, económico y político que demanda personas con mayor conocimiento, educación y saberes. En este sentido, el mundo del trabajo juega un importante rol en la consecución de la igualdad y la equidad. La incorporación femenina al mercado laboral ha requerido una formación y capacitación progresivas; sin embargo, el incremento de mujeres en el mercado laboral no garantiza la participación en los distintos sectores productivos (Vázquez 2008, 63-72).

Para Mariana Altopiedi, la llegada de la mujer a cargos de dirección es beneficiosa para la empresa y para la sociedad, ya que reviste al poder desde una perspectiva de género con una visión de liderazgo femenina, especialmente en instituciones de educación superior (2009, 41).

EFFECTOS PSICOLÓGICOS A PARTIR DE LA INTERRUPCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL EN LA MUJER

Jessie Taft sostenía que los problemas de la mujer son psicosociales y que estos no serían transformados por medio de reformas legislativas, sino a través de cambios de actitud y comportamiento, así como de nuevos roles sociales. La psicología femenina rompió mitos relacionados con la incapacidad mental de la mujer, su inferioridad y su relación con lo doméstico, lo emocional y lo maternal. Este quiebre dio paso a la creación de una psicología «neutra y objetiva» que permitió la emancipación de la mujer tras la ruptura de falsas creencias que negaban la posibilidad de un crecimiento personal y profesional (García Dauder 2005, 256-7).

Las rígidas esferas sexuales y la aparición de la mujer profesional auspiciaron lo que Evelyn Fox Keller llama «ansiedad masculina», un imaginario (heterosexual) que plantea el poder y la dominación sobre la mente femenina, que debe ser conquistada y sometida. Esta nueva asertividad pretendía desplazar el modelo contemplativo del varón y dar paso a un modelo de acción y dominio para la salvación de la humanidad. La identidad de género y la psicología presentaron grandes

rupturas en la historia, entre ellos la teoría evolucionista de Spencer (en García Dauder 2012, 31-1), que aportó los argumentos de «especialización sexual como progreso evolutivo y menor variabilidad física y mental de las mujeres que demostraba su natural mediocridad».

Los aportes psicoanalíticos relacionados con las teorías de género han demostrado, según Mabel Burin, que las mujeres desde niñas suelen ser más dóciles ante ejercicios o prácticas de dominación. Los varones, por su parte, generan mayor resistencia y rebeldía ante efectos de subordinación o coerción, ya que despliegan un conjunto de recursos psicomotores para conservar el dominio y poder. Durante el proceso de desarrollo de niña a mujer, las hijas se van alejando de sus madres buscando una figura paterna o masculina, fuente de poder que garantiza una salida a la esfera pública (Burin 2004, 4-5).

Estos deseos de poder tienen un precio para la mujer, el llamado «costo psíquico»: el malestar causado por invertir tiempo, recursos y compromisos en la carrera laboral y percibir que los resultados obtenidos se ven estancados por factores familiares. La salud mental de la mujer evidencia cuadros depresivos y de frustración, lo que genera conflictos emocionales (11).

Para Teresa Cabruja y Concepción Fernández (2011, 83), el carácter crítico de la discriminación y la opresión constituye rasgos psicológicos negativos y de inferioridad en la mujer, lo que la mantiene alejada de determinados lugares en la esfera laboral, como los cargos gerenciales. De hecho, la psicología feminista focaliza su atención en estudios sexistas que legitiman la desigualdad y discriminación.

Guadarrama manifiesta que «el trabajo es [...] concebido como una fuente de realización y plenitud»; sin embargo, las condiciones de precariedad laboral difícilmente alcanzan estándares de bienestar y menos aún de integración social. La experiencia de insatisfacción provoca una falta de orientación y sentido para la trayectoria laboral femenina (Uribe y Salinas 2011, 265).

La psicología social determina que la centralidad del trabajo constituye un estructurador psicosocial como fuente de bienestar humano. De tal modo, su carencia o la falta de crecimiento laboral generan malestar y repercuten negativamente en el estilo de vida, provocando desorientación ideológica, aislamiento social y crisis de identidad (Blanch i Ribas 2007, 217-8).

CAPÍTULO TERCERO

CASO UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE: ACCESO DE LA MUJER A CARGOS DIRECTIVOS

En el siglo XX, durante el Gobierno de José Luis Tamayo, se realizaron cambios importantes en el sector educativo militar en el país, con la llegada de la Misión Militar Italiana a Ecuador. Se crearon algunos cursos y el 16 de junio de 1922 se decretó la creación de la Escuela de Oficiales Ingenieros, cuyo fin era formar oficiales especializados en técnicas de ingeniería militar. Transcurridos catorce años en formación de oficiales, el 22 de octubre de 1936, mediante el Decreto n.º 1058 se transformó en Escuela de Artillería e Ingenieros, en referencia al modelo italiano, que fusionaba la estrategia militar con el conocimiento académico. El 7 de febrero de 1947, la Asamblea Nacional reconoció los títulos otorgados por las universidades a nivel nacional; entre ellas, los de las escuelas de formación del ejército (Bravo 2014).

En 1948, el instituto se convirtió en la Escuela Técnica de Ingenieros (ETI), a partir de la modificación y ampliación de los planes de estudio aplicables a los campos operativos de la construcción civil y militar. Para 1961, la ETI fue reconocida como instituto superior durante la presidencia de José María Velasco Ibarra. En 1972, durante el Gobierno de Guillermo Rodríguez Lara, la ETI abrió sus puertas a estudiantes civiles, con la finalidad de transferir los conocimientos y saberes que impartían sus profesores desde un enfoque civil y militar. Mediante

el Decreto Ejecutivo n.º 2029, el Congreso Nacional le confirió el 8 de diciembre de 1977 el nombre de Escuela Politécnica del Ejército (ESPE), con el fin de «difundir conocimientos científicos y técnicos, enfocados al desarrollo social y económico del país» (Bravo 2014, 59).

El 7 de enero de 2010, según la Resolución 006-CONEA-2010-107-DC, se otorgó a la ESPE acreditación institucional en cumplimiento a lo establecido en la LOES, el Reglamento General del Sistema Nacional de Evaluación y el Reglamento de los Procesos de Acreditación de las Universidades y Escuelas Politécnicas. Por su parte, el 26 de junio de 2013, en cumplimiento con la LOES emitida por el Consejo de Educación Superior (CES), se le otorgó el nombre de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, mediante la aprobación del estatuto por parte de los órganos ecuatorianos de control educativo (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE 2015).

La Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE es una institución de educación superior organizada y administrada bajo autoridades militares y civiles, cuya finalidad es formar y capacitar académicos, profesionales e investigadores, con capacidad de liderazgo y pensamiento crítico. Según su estatuto, su accionar se basa en principios fundamentales como la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la convivencia en el marco de interculturalidad.

La igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres también aparece expresamente en el estatuto de la universidad, que habla de promulgar la alternabilidad y la equidad de género en la conformación de su equipo jerárquico y su consejo universitario. Este modelo de gestión permite la interacción de las áreas de investigación, docencia, administración y vinculación con la sociedad, según lo establecido en la LOES. Sin embargo, la estructura organizacional y la reglamentación interna relacionada al reclutamiento de personal académico y administrativo no establece procesos de crecimiento y desarrollo profesional, ni estándares de selección de personal femenino a los distintos cargos de poder y responsabilidad.

El estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE establece claramente el proceso de elección de las máximas autoridades. Así, el art. 46 señala que «para ser rector [...] se requiere ser oficial general o coronel, o su equivalente en las otras fuerzas en servicio activo», y cumplir con los requisitos determinados en la LOES. Por otro lado, el

art. 47 de la norma en mención establece: «El rector será designado por el jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas de la terna de oficiales que remita cada fuerza». Para el caso de vicerrector, el art. 51 señala: «El vicerrector académico general será un oficial en servicio activo en el grado de coronel de Estado Mayor o con curso superior militar del ejército, y será seleccionado por el jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas». Por su parte, el art. 56 manifiesta que para ser «vicerrector en las áreas de docencia, de investigación, innovación y transferencia de tecnología, se requiere ser oficial de Estado Mayor o con curso superior militar de las Fuerzas Armadas en servicio activo».

La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas del Ecuador muestra un crecimiento paulatino. El 6 de marzo de 2013 entró en vigencia la política de género en las Fuerzas Armadas, con la finalidad de integrar activamente a la mujer a la vida militar, en igualdad de condiciones y derechos (EC Ministerio de Defensa Nacional 2013). A 2016, se contaba con 462 mujeres en el Ejército, 429 en la Marina y 282 en la Fuerza Aérea, lo que representa el 2,9 % del total de personas en las Fuerzas Armadas ecuatorianas (EC Ministerio de Defensa Nacional 2016). Importantes cambios en las instituciones militares han dado paso a una nueva forma de construcción social, vista como una oportunidad de equidad e igualdad de género. Sin embargo, estos esfuerzos aún no son suficientes: el país no cuenta con mujeres generales o coroneles que puedan ejercer los cargos de rectora y vicerrectora de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Durante sus 92 años de trayectoria en el sector educativo ecuatoriano, la ESPE ha contado con alrededor de 57 directores y rectores de la Escuela de Artillería e Ingenieros, de la Escuela Técnica de Ingenieros, de la Escuela Politécnica del Ejército y de la Universidad de las Fuerzas Armadas (Bravo 2014, 130), todos varones.

Era de esperar, entonces, que con el marco regulatorio vigente —que promueve acciones afirmativas, políticas de género y procesos de evaluación— iniciaran cambios sustantivos en la ESPE.

METODOLOGÍA

Buscando cumplir con el objetivo de investigación, como ya se ha mencionado en la introducción, este estudio contempló la revisión documental y bibliográfica, además de un trabajo de campo en la ESPE.

Se consideró un estudio exploratorio y descriptivo, dado el contexto en el que se desarrolló: la ESPE, como una universidad con trayectoria, cultura e historia esencialmente masculinas, cambió su paradigma en función de políticas públicas, normas y procesos de evaluación basados en la equidad e igualdad de género. Es un estudio exploratorio que permitió indagar las opiniones y contradicciones de los entrevistados con respecto al techo de cristal. De igual manera es descriptivo, ya que la intención fue determinar la realidad de la ESPE con relación a estos cambios sociales, culturales, simbólicos y legales.

La recolección de datos se realizó a través de entrevistas, cuya guía se elaboró sobre la base de las dimensiones del estudio: sociales, legales, culturales y simbólicas. El instrumento se aplicó a mujeres y hombres que desempeñaban cargos directivos en la ESPE, buscando identificar opiniones, percepciones y discursos sobre la aplicación de políticas institucionales que valoren la equidad de género, especialmente en el acceso a cargos directivos.

La guía de entrevista se dividió en dos apartados (anexo 3). El primero consistió en once preguntas abiertas relacionadas con el acceso a cargos de dirección, liderazgo, políticas y medidas inclusivas, y conciliación entre la vida personal y la laboral. Asimismo, buscó indagar sobre el impacto psicológico que sufren la mujer y el hombre debido al tiempo que invierten y a los compromisos demandados por el trabajo. La segunda parte de la guía permitió el levantamiento de información relacionada a las cuatro dimensiones del estudio: legal, simbólica, cultural y social. Esto ayudó a conocer si la ESPE y sus directivos cumplían con lo establecido en la normativa externa (del país) e interna (dentro de la institución educativa).

Las entrevistas se realizaron a quince directivos (seis mujeres y nueve hombres; de estos últimos, tres civiles y seis militares —tanto en servicio activo como pasivo—) los días 27, 28 y 29 de enero y 1 de febrero de 2016 en las instalaciones de la ESPE. Las y los directores, motivados por el interés en la temática, mostraron un comportamiento proactivo y amable, al igual que un lenguaje educado y claro. La duración aproximada de cada entrevista fue de 20 a 30 minutos, lo cual en muchos casos dependió de la carga laboral de cada entrevistado. Al final, se pudieron recabar alrededor de 368 minutos de información relacionada con el objeto de la investigación.

Al ser un estudio cualitativo, permitió conocer con mayor detalle el fenómeno de la discriminación en la carrera laboral, ya que el «techo de cristal» demuestra ser un fenómeno social recurrente. En la literatura revisada, el análisis de contenido es adecuado por ser una técnica de análisis de datos que, según Fernández Chaves (2006, 36-9), permite la identificación de elementos tales como palabras, frases, símbolos, etc., bajo categorías intersubjetivas y sociales. El autor se apoya en el investigador Óscar Jiménez, para quien «en el discurso se condensan y se expresan las contradicciones sociales».

La técnica se sustenta en las comunicaciones humanas y en la descripción objetiva y sistemática, que permite interpretar y describir los contenidos. Para Laurence Bardin (en Cáceres 2003, 55), el propósito del análisis de contenidos es la «inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción (o eventualmente de recepción), con ayuda de indicadores»; responde a la observación y al análisis de lo oculto (no dicho), lo que manifiesta un mensaje de doble lectura del investigador.

Las ventajas del análisis de contenido son profundizar en y relacionar las características del mensaje manifestado y del mensaje implícito (Aigner 1999). Esto permite la interpretación y conceptualización de resultados con diversos puntos de vista. Las limitaciones de este tipo de metodología están relacionadas a la validez y confiabilidad; según Nieto Pérez (en Cáceres 2003, 77), «un análisis de contenido es válido en la medida en que sus inferencias se sostengan frente a otros datos obtenidos de forma independiente».

EL ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados se realizó en dos momentos. Inicialmente se sistematizaron la normativa del país y los reglamentos y documentos expedidos por la universidad, con la finalidad de conocer las políticas internas de inclusión y de participación de la mujer en espacios de poder, así como el grado de cumplimiento del marco legal vigente.

Con relación al trabajo de campo, el análisis de contenido requirió la transcripción de cada una de las entrevistas y la clasificación de las respuestas de acuerdo a cada pregunta. En esta etapa, para organizar los datos recolectados, se construyó un cuadro por cada entrevistado.³ En

3 Sus perfiles están disponibles en el anexo 4.

la primera columna constaba la pregunta y en la segunda, la respuesta con todas las expresiones utilizadas.

Estas respuestas fueron confrontadas con la información documental, legal e institucional obtenida en la etapa de investigación bibliográfica y documental. Las categorías de análisis fueron definidas *a priori*, sobre la base del marco referencial teórico. En el cuadro a continuación, señalamos cómo se realizó esta etapa inicial del análisis de contenido:

Cuadro 1. Categoría del análisis por palabras clave

Marco legal	Equidad de género
	Reglamento interno señala que rectores y vicerrectores sean autoridades militares
	Meritocracia
	Igualdad de derechos y oportunidades
	Alineación con norma y órganos de control
	Políticas de género poco equitativas para hombres y mujeres
	Consejo académico no cumple con equidad de género establecida en la norma
	Programas de inclusión
	Acreditación
	No puede haber alternancia o equidad si no existen mujeres en los cargos de general o coronel, únicos que pueden ser rectores o vicerrectores
Marco simbólico	Democracia
	Cogobierno integrado por hombres
	Pasarán muchos años para que una mujer pueda ser rectora o vicerrectora
	Nunca existió discriminación hacia la mujer
	La academia es un espacio de crecimiento personal y profesional
	Cumplimiento de metas y requisitos
	Manejo de la esfera psicológica
Mutar el carácter, hacerse más fuerte	
Tiempo de calidad	
Mujeres poco interesadas en participar	

Marco cultural	Universidad con estructura militar
	Cambio de mentalidad de la universidad para dar oportunidad a las mujeres
	Apertura a los civiles, cambios de pensamiento
	Servicio a la patria y a la sociedad
	Ejemplo, valores y principios
	Lealtad y confianza
	Fomentar los valores y respetar diferencias
	Hombres y mujeres tienen la misma proyección
	Mayor dedicación al trabajo y horarios extendidos
	Corresponsabilidad en las tareas del hogar
Marco social	Mujer, gerente del hogar
	Encargada de criar a los hijos
	Predominancia de autoridades varones
	El hombre prima en la universidad militar
	Crecimiento profesional por capacidades y competencias
	Experiencia, formación y desempeño
	Ser mejor y competitivo
	Tiempo para que la mujer estudie y dedique tiempo a la familia
	La gente vale por lo que es
	Romper la creencia de que las mujeres por ser madres no pueden ofrecer un buen trabajo
Priorización vida familiar vs. trabajo	
Divorcio	
Madre soltera	

Elaboración propia a partir de entrevistas al jerárquico superior de la ESPE, enero y febrero de 2016.

Las similitudes, sinergias o elementos afines se identificaron en las expresiones utilizadas por las y los entrevistados, así como las incoherencias e inconsistencias con algunas categorías iniciales definidas. Este proceso permitió evidenciar las posiciones ideológicas de directoras y directores, y codificar sus contradicciones y argumentaciones.

La revisión de cada extracto de las entrevistas permitió una reconfiguración de las categorías de análisis, para dar a conocer el nivel de conocimiento, vivencia y experiencia relacionados con factores sociales, culturales y simbólicos, más allá de lo normativo y de lo aparente en las políticas institucionales de la ESPE. También fue posible observar las

tendencias de opinión sobre la dimensión legal, el cumplimiento de la norma y la convivencia universitaria.

Las reflexiones iniciales oriundas de este análisis mostraron que estas dimensiones intersubjetivas fortalecen las dinámicas discriminatorias y, por ende, el techo de cristal que sufre la mujer durante el acceso a cargos de responsabilidad, lo cual está presente de manera transversal en los discursos de las personas, independientemente de su sexo. Es importante notar que la jerarquía tampoco impone una diferencia significativa en relación con la conformidad o la percepción del cumplimiento de parámetros de equidad en la carrera de la mujer en la institución.

BRECHA OCUPACIONAL POR GÉNERO Y SUS DETONANTES EN LA ESPE, 2009-2014

Las posiciones ocupadas por mujeres en la ESPE son mandos de nivel medio, ya que los cargos de rector y vicerrector son determinados por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. Esta condición, por sí misma, obliga a que las máximas autoridades sean militares; bajo esta consideración y según lo explicado anteriormente, en las Fuerzas Armadas aún no existen mujeres con grados de oficial general o coronel para que puedan desarrollarse como máximas autoridades de la universidad.

La resistencia al ingreso de la mujer a cargos de dirección es una situación que ha evidenciado el sistema patriarcal de gestión académica y administrativa que rige en la ESPE. Esta situación pasó por un proceso de transformación, pues hoy hay mujeres en cargos de dirección. Esto supone una participación más equitativa y equilibrada en el jerárquico superior.

Sobre la base de su historia y de la construcción y evolución del tema de género, la ESPE ha ido evolucionando y adaptándose a la sociedad, siempre considerando que es una institución manejada por autoridades militares varones, cuya estructura, normas y principios están alineados con los de las Fuerzas Armadas.

La CRE de 2008,⁴ la LOES,⁵ la Ley Orgánica del Servicio Público⁶ y el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente⁷ determinan pautas

4 En sus arts. 11, 67, 70 y 83 (num. 14).

5 En sus arts. 6 (lit. c), 18 (lits. d e i) y 56.

6 En su art. 177 (lit. d).

7 En su art. 42.

generales que deben ser acatadas por las y los ciudadanos ecuatorianos y por las instituciones de educación superior.

La reproducción del discurso oficial vigente delimitó claramente el patrón de cumplimiento de los arts. 61, num. 7; 70 y 83, num. 14 de la Carta Magna de la República del Ecuador. Como resultado, se obtuvo que la mayoría de entrevistados reflejó en sus respuestas el cumplimiento de la norma, al señalar que en la ESPE «no existe discriminación hacia la mujer, a la que se respetan las diferencias por género» (E2, E3 y E11). Aclararon, además, que el acceso a cargos de responsabilidad está basado en capacidades, competencias y conocimientos.

No obstante, otro grupo de hombres y mujeres afirmaron que, más allá de las competencias, el clientelismo es un factor presente en el proceso de selección (E12). Durante el discurso, pocas directoras argumentaron que la «ESPE no cuenta con los suficientes planes y programas con enfoque de género» (E4). Sin embargo, aclararon en términos generales que «existen propuestas de nuevos proyectos» con este enfoque (E9).

En relación con el art. 11 de la CRE de 2008 —que manifiesta que «nadie podrá ser discriminado por razones de [...] identidad de género [...] ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga como objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos», y que «la ley sancionará toda forma de discriminación»—, un grupo de actores entrevistados coincidieron en que existe un cumplimiento parcial, dado que existen cargos de responsabilidad a los que «solo puede acceder una persona que ha tenido carrera militar» (todos los entrevistados, excepto E5, E11 y E14). Es claro entonces que el hecho de ser civil o mujer limita el crecimiento profesional hacia ciertos cargos jerárquicos. Se evidenció que el techo de cristal se fortalece a medida que se asciende en la pirámide.

Por otro lado, la LOES señala en su art. 6, lit. c), que se debe poder «acceder a la carrera de profesor investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro [...], sin admitir discriminación de género». Las personas entrevistadas inclinaron su discurso hacia el cumplimiento de lo antes expuesto, y concordaron en que los requisitos y las escalas son claras para quienes acceden a la docencia. Se puede pensar entonces que «la discriminación es un factor inexistente, siempre y cuando se dé pleno cumplimiento a la ley» (E6).

No obstante, también opinaron que los «cargos directivos están sujetos al criterio militar, específicamente de las Fuerzas Armadas» (E1).

Con relación al art. 18, lits. d) e i), de la LOES, las entrevistas permitieron palpar la polémica sobre el nombramiento de autoridades y los principios de alternancia y equidad de género en los órganos de gobierno. Algunos entrevistados afirmaron que la universidad cumple con lo dispuesto; no obstante, desconocían si existían mujeres en el consejo académico o en el consejo universitario. Esto demuestra una contradicción: la igualdad y la alternancia de género en los máximos órganos colegiados no es un factor preponderante para la universidad. El discurso está alineado al cumplimiento del cuerpo legal, pero se evidenció la falta de conocimiento o interés de algunos actores.

Otro grupo de autoridades opinó que el cumplimiento de lo anterior es parcial o bien no se da, pues no existen mujeres en los órganos de gobierno y porque «en el consejo universitario no existe prioridad para que la mujer pueda participar» (E1). «La realidad es que las mismas mujeres son quienes no postulan a cargos de dirección o de elección a los órganos universitarios», dijeron E12 y E15.

Se discutió la importancia de la presencia de la mujer en órganos colegiados; sin embargo, el conjunto de elementos y emociones evidenciadas reflejaron la «falta de interés de la mujer o la rigidez y dureza con la que son analizadas y juzgadas si se postulan» a la representación de una dignidad en el consejo académico o el consejo universitario (E12).

Sin generalizar, este encadenamiento de los hechos permitió inferir que la falta de interés en participar activamente nace de las mujeres; quizá el temor a ser juzgadas por una mala gestión limita su presencia en los cargos de toma de decisión. Esto permitió determinar que los aspectos legales, sociales y simbólicos son causas de discriminación y promueven la subrepresentación de mujeres en dignidades con responsabilidad.

El art. 177, lit. d), de la Ley de Servicio Público propugna «la aplicación del proceso selectivo en condiciones de igualdad para las y los aspirantes en función de los requisitos del puesto». Asimismo, el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente, en su art. 42, manifiesta que «para la integración de la Comisión [de Evaluación de los Concursos de Méritos y Oposición] se deberá aplicar la paridad de género, salvo excepciones justificables y respetando siempre los requisitos académicos».

Las y los entrevistados en su mayoría argumentaron que se cumple con lo expuesto. Unos pocos directores decidieron no contestar la pregunta, pues no tenían claro el proceso de selección de personal administrativo ni habían participado en ni llevado a cabo un concurso de méritos y oposición para personal docente.

Este entramado de opiniones muestra vacíos simbólicos importantes en el análisis del estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Con lo que respecta al art. 3, lit. i) —que destaca los principios de igualdad de oportunidades y equidad de género—, los directores resaltaron en sus discursos que las oportunidades están presentes en la institución para las mujeres y los hombres que «sepan aprovecharlas» (E14).

En cuanto a los arts. 9 y 12 del estatuto, los entrevistados opinaron que «no puede existir alternancia ni equidad de género, si el país aún no cuenta con mujeres generales o coroneles» (E10) que puedan desempeñarse en los cargos de rectora o vicerrectora. En el caso concreto de alternancia en el cogobierno, como se explicó anteriormente, la universidad «no puede obligar a la mujer a postularse» (E15) a dignidades como la de representante de docentes. De esta manera, la «participación de mujeres es muy escasa» (E5).

Haciendo un recorrido por la diversidad de sentidos en los relatos obtenidos por hombres y mujeres, se encontró un desconocimiento sobre el alcance de las normas. En conversaciones muy espontáneas hubo contradicciones por situaciones conexas a la discriminación y el crecimiento laboral, mientras que en otras los discursos marcaron la situación real que se vive en la institución en cuanto al techo de cristal.

La política de equidad de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador tiene como objetivo «prevenir cualquier tipo de discriminación [...], fortaleciendo la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar [...], impulsando la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género» (EC Ministerio de Defensa Nacional 2013, 3). Se constituye de esta manera una política que permite el ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas Ecuatorianas en igualdad de condiciones. Esta política se basa en los siguientes objetivos: «1. Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres; 2. Fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino y los repartos

militares; 3. Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género; y 4. Controlar y prevenir hechos discriminatorios que tengan por objeto menoscabar o anular derechos» (15).

Ahora bien, la incorporación de la mujer al sector laboral educativo no se dio solamente gracias a la creación de políticas por parte del Ministerio de Defensa Nacional y la ESPE. La preparación, la formación y las competencias adquiridas de los grupos femeninos representan una ventaja en los niveles jerárquicos superiores.

La ESPE cumple con las políticas de equidad, según la percepción generalizada. Los discursos muestran que «no hay diferencias de género, que todo es por capacidad» (E13); no obstante, «la mayoría de las autoridades son hombres» (E4). Esto puede significar que tanto hombres como mujeres aceptan la discriminación como algo natural en la vida cultural de la universidad, por lo que se concluye la existencia de una evidente resignación. Sin embargo, al aceptar que las mujeres no pueden ser rectoras ni vicerrectoras, se fortalece la discriminación simbólica, que no es percibida como discriminación.

El paulatino incremento de mujeres en cargos de poder y responsabilidad se ve afectado sustancialmente a medida que se sube en el nivel jerárquico. Un hecho innegable observado en las entrevistas realizadas es que las mujeres tienen conocimiento y resignación de que existe un techo de cristal. Es decir, ellas entienden que hay un límite para su ascenso laboral.

Si se analizan de forma homogenizada los datos obtenidos, se puede deducir que los hombres pueden acceder a cargos jerárquicos como el de rector y vicerrector, mientras que las mujeres están a cargo de direcciones como Bienestar Estudiantil, Vinculación con la Colectividad, Pedagogía, entre otros; es decir, posiciones atribuidas al cuidado y la protección de las personas.

INSERCIÓN LABORAL FEMENINA EN EL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR

Cambios como el incremento de estudiantes matriculadas, egresadas y graduadas, según lo manifestado por Erika Sylva (2010, 127-8), han sido grandes avances en el sistema educativo. Ahora bien, las mujeres se han expandido en menores proporciones hacia cargos de responsabilidad académica y administrativa. Esto agrava la situación actual de la

universidad: la paridad de género es aún un tema precario que delata la falta de acceso de la mujer a cargos de poder, a medida que se asciende en la pirámide ocupacional.

La ESPE, por su parte, trata de generar procesos meritocráticos de inclusión al jerárquico superior. Según los entrevistados, la preparación formativa para acceder a cargos de responsabilidad debe ser la misma tanto para mujeres como para hombres. Por consiguiente, el sexo femenino o masculino no influye en la preparación de una persona para los cargos de dirección. No obstante, se pudo detectar que el tema de género se analiza como «pobreza u ofensa a la mujer». Se considera que no por el hecho de cumplir con la paridad de género se debe ubicar a mujeres u hombres en cargos de responsabilidad, pues deben primar el conocimiento, las competencias y las experiencias de quienes se desempeñan en los puestos de mando.

En este sentido, todos los entrevistados declararon que accedieron a cargos de responsabilidad por su experiencia, capacidad y formación, es decir, por sus méritos. Se puede inferir que los procesos internos de selección, inducción, capacitación y crecimiento laboral están establecidos por un modelo de competencias y que la paridad de género es secundaria. Adicionalmente, opinaron que es «valorada la actitud, el desempeño y la colaboración de la persona para acceder a cargo de jerarquía» (E15).

El liderazgo femenino también es un factor a considerar durante el desarrollo profesional de las mujeres, ya que el estereotipo las ve como dóciles, emocionales y maternales, cualidades sustentadas en su lado humano, emocional y psicológico. Ahora bien, las entrevistadas, bajo un criterio homogéneo, argumentaron que el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el compañerismo, la motivación, el ejemplo, la ética, los valores y los principios son estrategias que resaltan en la dirección femenina.

Las estrategias de liderazgo aplicadas por los directivos masculinos, según lo señalado por ellos, están relacionadas con «fomentar las mejores cualidades del personal a su cargo» (E6), «armonizar y consensuar problemas» (E7), brindar seguridad anímica al equipo de trabajo, establecer lineamientos claros y, por supuesto, al igual que las mujeres, hicieron hincapié en «la confianza, el trabajo participativo y el ejemplo» (E13).

Los hombres entrevistados opinaron que «las mujeres son excelentes para manejar relaciones interpersonales» (E5), que son «cerebrales y responsables al tomar decisiones y sumamente competitivas» (E7). Manifestaron de forma clara que el patriarcalismo y «la autodiscriminación nace[n] en muchas ocasiones de la misma mujer» (E14).

En cuanto a la dimensión simbólica, podemos detallar que gran parte de los entrevistados aclararon que deben utilizar lenguajes diferentes para comunicarse con el personal académico y administrativo y las autoridades universitarias. Los directores opinaron que «el lenguaje hacia la mujer es más delicado y respetuoso» (E3 y E7). Para el caso de militares se utiliza la denominación del rango militar y, entre hombres, la cordialidad y el respeto (E10 y E14). Esta práctica social dentro de la ESPE obliga a los directores a modificar la terminología utilizada según el medio en que se desenvuelven y la persona con la que tratan.

Por su parte, las directoras señalaron que ellas no han modificado su forma de expresarse, «siempre manejadas por el respeto y la consideración» (E1) a la persona hacia la que se dirigen, sin importar su rango militar, su escala jerárquica o si es o no estudiante. Ellas argumentaron que «todas las personas se merecen respeto y deben ser tratadas igual» (E15).

El lenguaje y las expresiones a partir de los que las personas piensan, creen y sienten está anclado a un esquema de pensamiento basado en significados simbólicos, culturales y sociales, representados en un constructo interno de la mente de cada individuo, y plasmado en las representaciones sociales (Petracci y Kornblit 2004, 92-3). Las personas participan en varias esferas humanas y aplican interacciones diferentes para comunicarse; en ellas se establecen relaciones de poder entre los interlocutores (Gándara y Varela 2003, 13).

Estos efectos del tipo de lenguaje aplicado por los entrevistados permitió deducir que el lenguaje varía según el medio y la persona. Esta dinámica discursiva, para la construcción subjetiva de la importancia simbólica del techo de cristal como dimensión, permitió afirmar que el poder del discurso es responsable de producir implícitamente discriminación y subordinación.

Visto desde la dimensión legal, se puede inferir que la ESPE ha generado espacios democráticos en los que ha participado activamente la comunidad académica; es el caso, por ejemplo, de la elaboración del

cuerpo normativo que rige dentro de la universidad. Se entiende así que las y los directores con mayor antigüedad en cargos de responsabilidad aportaron sustancialmente a su construcción. Algunos entrevistados opinaron que la apertura de las máximas autoridades fue positiva al momento de recoger observaciones. Otro grupo afirmó no haber participado en la elaboración de dicha normativa, ya que cuando ingresaron a la universidad los reglamentos ya habían sido discutidos y aprobados. No obstante, un pequeño porcentaje manifestó su total desacuerdo con lo antes planteado: mantuvo que los reglamentos no fueron socializados y que dependía de la persona para que las observaciones fueran tomadas en consideración.

Estas contradicciones permitieron inferir que la antigüedad, la jerarquía y las relaciones interpersonales de directores y directoras son aspectos que influyen en la elaboración del cuerpo normativo. Esto nos lleva a suponer que el poder del discurso y la ideología de la persona pueden llegar a contradecir una situación real vivenciada por otro grupo de actores. Se generan de este modo entornos excluyentes en el desarrollo de estrategias, normas y políticas que promuevan acciones integrativas y equitativas dentro de la ESPE.

Se consultó también al jerárquico superior si el nuevo cuerpo legal implementado por la universidad permitió reducir las diferencias de género. En este sentido, la respuesta se dividió entre un acuerdo total y uno parcial. Los entrevistados sostuvieron que los reglamentos que rigen al interior de la universidad están anclados directamente en la Constitución y en leyes emitidas por órganos de control, por lo que su cumplimiento es obligatorio.

A partir de esta tendencia del discurso en relación con la dimensión legal, una parte de las entrevistadas señaló que «no existe discriminación. La mujer que desee trabajar en una universidad de régimen militar debe estar clara de las situaciones que esto conlleva» (E2). Esta es claramente una posición ideológica que acepta implícitamente el estancamiento de la carrera laboral de la mujer en la universidad. En tal sentido, la creación de instrumentos legales desde una óptica de género no promovería un modo de vida ético, justo y equitativo, ya que dentro de la ESPE no existe discriminación hacia la mujer, todos son tratados por igual y el género no influye para acceder, mantenerse o crecer profesionalmente.

Otro grupo de mujeres aceptó que existe discriminación en la universidad: una cuestión fundamentalmente cultural, una «dominación intrínseca» (E4). Sin embargo, aclararon que es un hecho que ha ido desapareciendo. Esto pone en duda la afirmación de que no existe discriminación en la ESPE y nos lleva a pensar que es aceptada como algo natural, impuesto en el discurso y en la forma de actuar de las personas que ejercen cargos de responsabilidad, lo que endurece el techo de cristal para la mujer, quien acepta los obstáculos laborales.

Curiosamente, son los directores los que manifiestan que en la ESPE aún existe discriminación hacia la mujer: «No es muy visible, y tampoco constituye una debilidad o amenaza [...]. Los hechos hablan más que la transparencia con la que se dice el mensaje» (E3). Sin embargo, prefirieron no dar ejemplos puntuales. Algunos coincidieron en que, a pesar de que existen situaciones de desventaja, el trabajar de forma justa y equitativa en cada área hace la diferencia.

A partir de este entendimiento, los discursos, las acciones y las brechas ideológicas construidas en el modelo de gestión académico y administrativo de la universidad promueven prácticas discriminatorias y afianzan el techo de cristal. Así, se puede afirmar que las dimensiones legales, sociales, culturales y simbólicas limitan el acceso de la mujer a cargos de responsabilidad.

Conciliación entre familia y carrera laboral

La gerencia y la responsabilidad del hogar aún están a cargo de la mujer, lo que constituye un limitante a la hora de conciliar relaciones familiares, hijos, matrimonio, cuidado doméstico, etc., con ascensos, incrementos salariales, viajes de negocios, movilidad internacional o local, entre otros. La combinación entre familia y trabajo como un problema intrínsecamente femenino muestra una cultura y una sociedad marcadas por un machismo legítimamente aceptado. En las entrevistas realizadas, las mujeres que ejercen cargos de responsabilidad en la ESPE expresaron los problemas que han tenido que afrontar: su actuación como gerentes de hogar las ha obligado a armonizar los roles de madre, esposa, ama de casa y profesional, lo que confluye en el techo de cristal.

El papel de mediación de la mujer entre estos dos elementos confirmó la división de las estructuras laborales y familiares. Las directoras señalaron que, para equilibrar ambas esferas, deben mantener una

comunicación efectiva y constante con la pareja y los hijos. Los horarios de trabajo extendidos y la carga laboral requieren gran dedicación, por lo que en ocasiones «pierden la oportunidad de asistir a reuniones en la escuela de los hijos» (E2) o bien de «compartir momentos en los que se los ve crecer» (E4). «Es una tarea compleja; sin embargo, el tiempo dedicado al hogar, al esposo y a los hijos siempre es de calidad» (E15).

Por su parte, el discurso de los directores se enfoca en la falta de oportunidades para compartir con la familia, ya que la «carga laboral demanda gran parte de su tiempo» (E5). Expresaron que, al ser una universidad de índole militar, hay tareas que se deben presentar en tiempos y plazos establecidos. No obstante, intentan que los momentos familiares no sean intervenidos por el trabajo.

Bajo esta perspectiva, se pudo observar que las tareas del hogar y cuidado de los hijos están a cargo de la mujer; son ellas mismas quienes aceptan que existen tareas inherentes al hogar. La mayor parte de los directores señaló en su discurso que existe corresponsabilidad en las tareas del hogar, y que en la mayoría de los casos son compartidas con la pareja o con los hijos. Un hallazgo importante fue el hecho de que los hombres militares manifestaron: «Agradezco la mujer que Dios me dio, ya que es ella quien mantiene el hogar» (E5), o bien «Un militar debe saber elegir a la compañera de vida, ya que nuestro trabajo demanda gran cantidad de tiempo en beneficio de la patria» (E14).

Es importante señalar que algunos hombres entrevistados dieron a conocer que su carga laboral o la función que ejercen en la universidad les impide realizar tareas relacionadas con el cuidado de sus hijos y con el hogar. En efecto, la mujer es quien se encarga la mayor parte del tiempo de este tipo de actividades. Sin embargo, cuando tienen la oportunidad de colaborar se reparten las tareas del hogar, casi siempre los fines de semana.

Se evidenció que, a pesar de que las tareas son compartidas con otros miembros de la familia, el sacrificio de balancear la vida familiar y laboral es una tarea difícil que puede llegar a obstaculizar la carrera profesional de la mujer y limitar su acceso a cargos de responsabilidad. Al respecto, algunos entrevistados y entrevistadas manifestaron que la inequidad de género en el jerárquico superior o en los máximos órganos colegiados se da por la falta de interés de las mismas mujeres: son ellas las que no participan en la elección de representantes o las que

no aceptan cargos de responsabilidad por el tiempo de dedicación que requieren. A esto se suma el hecho de que la profesión militar se piensa a sí misma como un «servicio a la patria», lo que le añade una importancia que supera a los problemas familiares.

La falta de entornos favorables dentro de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE limita el crecimiento laboral de la mujer. Los reglamentos y normas internas lo señalan implícitamente: la desigualdad entre hombres y mujeres adquiere mayor presencia a medida que se van alcanzando mejores posiciones de poder; así, el techo de cristal se fortalece.

Las mujeres casadas, divorciadas y con hijos afirmaron durante la entrevista que conciliar el tiempo de la familia y del trabajo es una lucha constante que genera altos niveles de estrés y perjudica la salud tanto física como mental. Además, afecta indiscutiblemente a los niños, que quedan abandonados en la casa, y por supuesto al hogar. La preocupación, el estrés y el cansancio son variables que se constituyen en una carga psicológica adicional para la mujer.

Las directoras solteras y sin carga familiar afirman que el tiempo y los recursos invertidos en el trabajo no son vistos como una situación perjudicial: «Existe gran calidad de vida; por lo tanto, no he tenido que sacrificar mi tiempo» (E1).

En el caso de los hombres en cargos jerárquicos, los problemas perjudican a la familia, ya que dedican la mayor parte de su tiempo a las funciones demandadas por la universidad, lo que afecta y genera conflictos y temores con la pareja y con los hijos. Lo que refleja su discurso es que la absorción de tiempo laboral y el sacrificio que esta conlleva afectan la relación familiar; no obstante, «la profesión requiere una vocación total y la familia debe comprender» (E11 y E14).

Influencia de la diversidad de género en la gestión universitaria

La producción de conocimiento basado en la igualdad y equidad de género conduce a una transformación de la universidad en pro de la sociedad, garantizando la convivencia social de la mujer en espacios de poder. Se trata de construir una sociedad democrática y libre de discriminación, que permita articular un nuevo proyecto educativo igualitario e inclusivo. Lo anterior se logra gracias a políticas internas

que democratizan el acceso de la mujer a cargos de responsabilidad en el sector laboral educativo, de forma transparente y regulable, con base en la Constitución y en el cuerpo normativo interno de la ESPE y de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

El estudio de campo permitió describir la dimensión social del contenido de los mensajes con relación a la incorporación de la mujer al jerárquico superior en la ESPE. Los directores dieron a conocer de manera explícita que la apertura de la mujer a la universidad se da gracias a las competencias, los conocimientos y la experiencia que ellas demuestran constantemente. No obstante, la crítica al trabajo y a su condición de mujer profesional es un tema que aún persiste. «Espero que pronto contemos con mujeres rectoras, vicerrectoras y hasta presidentas. Claro, ellas deben hacer un gran trabajo; caso contrario, decepcionarán a la sociedad y a las mismas mujeres por su mala gestión» (E11).

De lo anteriormente manifestado, se infirió que la dominación aún existe, pero no es reconocida por quienes la expresan y aplican, según lo afirman los discursos tanto de hombres como de mujeres.

Por su parte, algunas directoras afirmaron que su incorporación a esta institución de educación superior se dio bajo un marco de cumplimiento de derechos y generación de oportunidades laborales ligadas a parámetros de competencias que han evidenciado el potencial de la mujer en el sector laboral. Todo ello, pese al gran esfuerzo y sacrificio de equilibrar la vida personal, familiar y laboral.

El enriquecimiento del conocimiento ha facilitado la ruptura con respecto a pensamientos machistas. Esta apertura, denominada como «positiva» por las y los entrevistados, valora el nivel de dedicación, responsabilidad y comunicación de la mujer para desempeñarse en los diferentes campos laborales.

Se evidenciaron distintos puntos de vista entre aquellas mujeres que gestionan y aplauden la equidad de género dentro de la institución y aquellas que la ven como un «proceso mediocre y retrógrado» (E2). Estas últimas explican que los méritos son el punto central de crecimiento laboral, más allá del género.

Se dedujo, según los discursos de una parte de los entrevistados y entrevistadas, que la normativa relacionada con la equidad de género no siempre es positiva. La mujer en cargos de responsabilidad se destaca por su excelente trabajo, y este tipo de normas no permite el

crecimiento laboral. Tanto la mujer como el hombre deben ser seleccionados por su trayectoria y experiencia para desarrollarse en un cargo jerárquico, no por su sexo.

El cumplimiento de las normas establecidas por los órganos de control del sistema educativo juegan un rol importante al momento de integrar a la mujer a cargos de responsabilidad. Los entrevistados afirmaron que el cumplimiento de la norma, así como de los estándares de evaluación y acreditación de la universidad, «ha obligado el ingreso de la mujer a puestos de responsabilidad» (E3). Así pues, se evidencia la contradicción: los méritos y las capacidades de la mujer proporcionan un crecimiento importante; no obstante, el proceso de evaluación y categorización de las universidades juega un rol aún mayor al momento de incorporar a mujeres al jerárquico superior.

Ahora bien, los estereotipos están presentes en la cultura ecuatoriana y por ende en el sistema de educación superior. Los entrevistados aclararon en su mayoría que existen puestos y funciones ocupados según el sexo de las personas, y que se percibe una discriminación simbólica vinculada a los estereotipos. Algunos ejemplos son el trato de militares hacia mujeres o civiles, la existencia de puestos de dirección restringidos a hombres militares —como los de rector y vicerrector— o bien actividades dispuestas por los hombres militares para precautelar la seguridad e integridad de la mujer.

Algunas entrevistadas señalaron que existen estereotipos en la ESPE; sin embargo, no dieron casos concretos o específicos. Se asume que se obvió esta información por temor a los resultados de la investigación. Otro grupo de personas entrevistadas aclaró que no existen o que no han evidenciado estereotipos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, y que consideran que todos y todas son libres para realizar actividades o acceder a cualquier cargo.

CONCLUSIONES

La presente investigación procuró evidenciar los factores simbólicos, legales culturales y sociales del «techo de cristal» en el acceso de la mujer a cargos directivos en la ESPE, bajo la perspectiva del análisis de contenido basado en el discurso, la ideología y las prácticas socialmente aceptadas en la universidad. Esto se logró demostrar a través de la aplicación de entrevistas a hombres y mujeres del jerárquico superior.

Las acciones afirmativas nacen en respuesta a una serie de problemas sociales que se basan en tres principios: compensación, corrección y diversificación, que permiten enfrentar la discriminación (Giraldo 2009, 106). El Consejo Económico y Social y la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas señalan: «La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de los miembros de grupos al que están destinadas [...], para alcanzar la igualdad efectiva» (Claro 2013, 31).

A pesar del alcance de la ley y el carácter de las definiciones antes señaladas, las acciones afirmativas son medidas temporales. En 2010 se emitió la LOES; transcurridos seis años desde su promulgación, podemos evidenciar que dichas acciones no son suficientes para alcanzar una verdadera equidad e igualdad de género en las instituciones de educación superior.

El limitado acceso de mujeres a cargos de dirección académica, investigativa y administrativa ha restringido la transformación universitaria

y la variedad de ideas y criterios que promueve la diversidad de género para construir y avanzar a una verdadera democracia, con igualdad e inclusión educativa, legal y laboral.

Según las experiencias de algunos entrevistados, desde su puesto de trabajo han influido positivamente en la comunidad universitaria para propiciar la equidad de género. Puntualizan la creación de grupos de mujeres que trabajan de manera conjunta para la adquisición de fondos internacionales, consejos internos basados en la paridad de género y la erradicación del trato machista al interior del área de trabajo, promoviendo el respeto a las diferencias por género y fomentando el compañerismo, la generosidad y el espíritu social para que la mujer pueda estudiar y trabajar.

Otro grupo determinó que no trabaja ni orienta sus esfuerzos a la equidad de género, pues consideran que no existe discriminación en la universidad y que las personas «valen por lo que son y por sus capacidades». En cuanto a políticas de inclusión, opinan que no hay nada que proponer, ya que las normas y políticas de los órganos de control son claras y la universidad intenta cumplirlas para seguir los parámetros de evaluación.

Estos discursos, inmersos bajo la óptica de género —específicamente la del techo de cristal—, permiten delinear algunas percepciones de los entrevistados. Se contradice, por ejemplo, la situación de creación de acciones afirmativas desde las áreas de trabajo, puesto que no todas ni todos trabajan a favor de la equidad de género en la universidad. Durante la indagación se observó que la tendencia se alinea a la inexistencia de la discriminación y del techo de cristal, lo cual permite suponer que tanto la mujer como el hombre se apropian de un discurso simple pero a la vez complejo: «No hay discriminación» o «Todos somos iguales». Lamentablemente, estas palabras no reflejan la realidad social que viven las mujeres en su carrera profesional.

Estas reflexiones de los entrevistados y entrevistadas parecerían una serie de discursos opuestos, lo que nos permite discernir que la mujer muchas veces es la causante de la discriminación de género, pues fortalece y legitima modelos de gestión androcéntricos en los que el techo de cristal es aceptado como algo natural. «Existen esquemas generativos socialmente estructurados, que han sido incorporados [...] y suponen la interiorización de la estructura social» (Kornblit 2004, 11).

La falta de reconocimiento de la situación al interior de la ESPE no permite abordar problemas que han perjudicado históricamente a la mujer. Proponer y diseñar en la universidad acciones integrativas y políticas de inclusión, así como fomentar la participación activa de las mujeres y la alternancia de autoridades en el consejo académico, es un tema que genera controversia. ¿Cómo podemos desentrañar estos mensajes y sentimientos ocultos de los actores frente a la equidad de género?

La variedad de respuestas y puntos de vista asociados al techo de cristal permite inferir la aceptación implícita de la dominación y auto-discriminación de la mujer y entre las mujeres. El limitado crecimiento profesional se fortalece bajo un contexto masculino; las diferencias entre el discurso y el mensaje oculto deshumanizan a la equidad de género. El techo de cristal es caracterizado como un factor natural que detiene la carrera profesional, lo que facilita la permanencia y construcción de barreras laborales hacia la mujer.

La universidad debería asumir un cambio de cultura organizacional desde un punto de vista equitativo, bajo características tanto femeninas como masculinas, libre de discriminación y de estereotipos por área y funciones de trabajo.

La emancipación de la mujer nacerá del cambio de pensamiento de ella misma, de la sociedad, de la familia y la universidad. Deberán construirse nuevos conocimientos y difundirse saberes basados en compromisos sociales, equidad e igualdad de género. Lo anterior dará como punto de partida un acceso eficaz de la mujer a cargos de poder, legitimando la formación, el liderazgo, el conocimiento, la formación, la experiencia y las competencias de la mujer en el desempeño en una posición jerárquica, y potenciando sus funciones y su desarrollo profesional.

RECOMENDACIONES

Con el fin de contribuir a la elaboración de un plan de acción a partir de la presente investigación, aludimos al principio de igualdad legal, simbólica, cultural y social que supone el acceso de la mujer a cargos directivos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Bajo la premisa de valoración de la equidad y de la igualdad de oportunidades con relación al género, sugerimos desarrollar una estrategia de acción afirmativa progresiva y reducción de la discriminación hacia la mujer, que podría institucionalizarse en tres etapas. La primera se sustentaría en un programa de formación y capacitación dirigido a todas las instancias de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. La segunda daría mayor visibilidad al aparato normativo de la ESPE para fomentar prácticas que hagan más evidente la igualdad de género y la valoración de la mujer. En esta etapa, la Dirección de Recursos Humanos de la universidad debe tener un papel protagónico, toda vez que sería la principal responsable de generar acciones e indicadores concretos respecto del tema. La última fase comprendería una evaluación de los resultados obtenidos y ajustes a las acciones desarrolladas.

Considerando que el cambio cultural surge de una estrategia sostenida, es importante hacer hincapié en que la ESPE debe contar con un seguimiento permanente de sus políticas, de tal forma que la institucionalización de una cultura de equidad se consolide en los imaginarios construidos en su personal.

Con relación al proceso de capacitación y formación, se deberá establecer una cadena de valor clara para lograr la retención y el desarrollo estratégico con enfoque de género; por ejemplo, mediante cursos que promuevan la equidad de género a nivel administrativo y docente de la universidad. Esta política tiene como finalidad cambiar o modificar conocimientos y comportamientos de los individuos, para generar rasgos duraderos que reflejen conductas orientadas a la equidad y el respeto.

Otra iniciativa concreta estaría vinculada a que las personas que demuestren buen desempeño, experiencia y competencias, así como una conducta orientada a la equidad de género dentro del puesto de trabajo, sean ascendidas a puestos de mayor jerarquía. Esta transversalización de la equidad permitirá erradicar paulatinamente la discriminación y el techo de cristal que vive la mujer durante la carrera laboral, al tiempo que beneficiará a la ESPE disminuyendo la rotación de personal.

Los subsistemas de Recursos Humanos deberán establecer en las políticas internas de la ESPE un enfoque de discriminación positiva, pero con una temporalidad determinada. Es sabido que este tipo de acción debe tener un propósito claro y un tiempo de ejecución; es un propulsor de una política más inclusiva, pero no puede ser permanente. El proceso progresivo debe orientar los esfuerzos de la universidad por eliminar del techo de cristal y por que exista un mayor acceso de la mujer a cargos de responsabilidad en el mediano plazo.

Nancy Fraser (en Sagot 2014, 54) manifiesta que «las acciones afirmativas, como las cuotas, no transforman estructuras de poder [...]. Es decir, las cuotas por sí solas no brindan a las mujeres las herramientas para transformar sus condiciones de injusticia y falta de reconocimiento». Sin embargo, un paso importante será el reconocimiento y la valoración de la mujer. Esta promoción de su carrera laboral dará paso a una justicia social, mediante una estructura y procesos participativos dentro de la ESPE.

Desde la Dirección de Recursos Humanos se pueden plantear cambios dentro de la institución: la generación de reglamentos y manuales internos con enfoque de género y de propuestas inclusivas de procesos de selección, contratación, inducción, capacitación y crecimiento laboral. Adicionalmente, al implementar un sistema de información gerencial, se podría contar con un conjunto de indicadores de gestión. En

este caso, sería un gran avance para medir el impacto de estas políticas institucionales.

La institución podría mejorar el sistema de selección y contratación de personal por medio de prácticas como la generación de perfiles por competencias con enfoque de género. Esto coadyuvará a identificar de manera inclusiva a personas competentes para el cargo.

Se propone que el reclutamiento de personal se realice a través de técnicas aplicadas como el *assessment center*, que permite medir mediante prácticas reales el comportamiento y las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Sin embargo, deberá considerarse el género al momento de realizar el proceso de selección y contratación de personal.

De la misma forma, se sugiere que las mujeres puedan contar con puntos adicionales durante su carrera laboral, permisos para cursos de capacitación o programas de formación a nivel local o internacional, y becas por parte de la institución educativa. Estos beneficios coadyuvarán a que la mujer pueda crecer en la escala jerárquica en función de sus méritos, capacidades, competencias y experiencias, dejando de lado el clientelismo o la sobrevaloración del género masculino que históricamente se construyó en el imaginario colectivo.

La mejora de la calidad de vida en la esfera laboral tendrá como resultados mayor compromiso, estabilidad, lealtad y bienestar del personal, para una verdadera inclusión de la mujer. Se trata de promover un ambiente laboral en el que se trabaje desde un enfoque humanizado, un manejo transparente de información, una participación activa de la comunidad universitaria, la aplicación de la norma bajo un enfoque de justicia laboral e incentivos, pero sobre todo desde la confianza y el respeto por las diferencias por género.

El cambio de percepción de los trabajadores se reflejará en las prácticas laborales, al orientar su trabajo al cumplimiento de metas bajo sentimientos de seguridad, transparencia y autoestima. La interiorización de los valores organizacionales de la ESPE, como el respeto a las diferencias por género, la lucha contra la no discriminación y la igualdad laboral para hombres y mujeres, promoverá lineamientos en el actuar diario de las personas y por ende en la universidad. Son importantes, por supuesto, la retroalimentación y el seguimiento de los empleados y de los resultados esperados tras la aplicación de nuevos procesos. Lo que se propone aquí es el cambio hacia una cultura organizacional basada

en valores, género, educación y respeto, que integre todos los sistemas de gestión académica y administrativa.

Obviamente, las normas y las acciones afirmativas son la primera instancia de un cambio cultural, ya que consisten en medidas concretas y correctivas que permiten una protección y participación más activa de la mujer en el mercado laboral. En vista de la trayectoria académica de la ESPE y en virtud de que después de 92 años de presencia académica no haya existido una mujer rectora o vicerrectora, se propone la reestructuración del cuerpo legal vigente en la institución. Es decir, el Honorable Consejo Universitario de la ESPE debería convocar a elecciones del o de la vicerrectora. Esto se realizaría a través del voto, secreto y obligatorio, de la comunidad universitaria. Cabe recalcar que las y los postulantes a esta dignidad deberán cumplir con todos los requisitos académicos establecidos en la LOES.

Esta modificación legal debería aclarar expresamente que los vicerrectores no serían seleccionados por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, lo que permitirá que la institución mantenga su esencia académica, basada en la autonomía universitaria. Pero, sobre todo, garantizará el verdadero goce de los derechos humanos, considerando que aplican tanto para hombres como para mujeres. También debilitará el techo de cristal que impide a la mujer acceder a ciertas posiciones laborales, pese a que puede reunir todas las exigencias meritocráticas y legales.

El principio de alternancia y equidad de género debe ser cumplido y evidenciado en el marco normativo. En este sentido, si la primera autoridad es de sexo masculino, la segunda será de sexo femenino, hasta que el país logre contar con una mujer en grado de general o coronel que pueda desempeñarse como rectora de la ESPE. Este reparto democrático y equilibrado de poderes entre hombres y mujeres, basado en el mérito, las competencias, las capacidades y las experiencias, constituirá la línea de base del desarrollo de una gestión universitaria democrática e igualitaria.

La promoción de mujeres para los cargos de dirección en la ESPE es parte de esta construcción cultural, y se debe plantear la creación de políticas internas que fomenten la formación, la capacitación, el desarrollo profesional, la movilidad humana, la seguridad y la salud, a partir de los principios de igualdad, justicia, alternancia y equidad y bajo el «reconocimiento de la diversidad» (Torres 2007, 47).

No obstante, los factores culturales y sociales son condiciones para el arraigo de la discriminación y el fortalecimiento del techo de cristal. El feminismo como movimiento cultural «busca identificar las causas y describir rasgos del sexismo que operan cruzando barreras culturales» (Fraser y Nicholson 1992, 16). En este contexto, la transformación de las relaciones opresivas de género, como las denomina Amina Mama (2013, 16), se basa en la liberación de las mujeres.

El progreso gradual hacia la razón y la libertad, trabajado desde la autoestima y el comportamiento de la mujer, propenderá a eliminar los modos más básicos de opresión determinados en las estructuras sociales y expresados en los roles por género, que promueven la inferioridad y estratificación bajo relaciones de poder y subordinación, tal como se ha identificado en esta investigación en la esfera laboral educativa. Uno de los cambios aplicables desde la dimensión social, simbólica y cultural, bajo la teoría de Chodorow, es inducir a la mujer en el sentido de pertenencia y de amor propio, aceptando las diferencias entre hombres y mujeres —basadas en el andamiaje cultural enmarcado en las posiciones ideológicas y discursivas de la universidad— y buscando generar una identidad genérica masculina y femenina (Fraser y Nicholson 1992, 20-1).

La educación es un aspecto crucial que permite la construcción y el cambio social. A partir de ella, la mujer buscará activamente «el rechazo de la opresión, la lucha de la liberación [...] de toda forma de opresión, interna, externa, psicológica y emocional, socioeconómica y política y filosófica» (Mama 2013, 10). Por lo tanto, la creación de grupos de investigación con enfoque de género, la oferta de carreras y programas relacionados, y la organización de seminarios, talleres y conferencias sobre prácticas femeninas permitirá reflexionar sobre modelos alternativos de gestión que contribuyan social y culturalmente a la apropiación de una personalidad femenina en una estructura militarizada y masculinizada, a partir de las experiencias y vivencias de la mujer en cargos de dirección.

Simone de Beauvoir señaló hace tres décadas que «no se nace mujer, indicando que las características observables de las mujeres no son biológicas ni innatas, sino efecto de un proceso [...] orientado desde las concepciones sociales determinadas» (Marqués 1997, 17). En tal virtud, el impacto de la propuesta de plan de acción es promover la liberación y la verdadera igualdad de género, que ha estado inmersa bajo una

cultura colonial socialmente legitimada y enraizada en un poder oculto como forma de control. En este sentido, trabajar bajo un enfoque de doble género permitirá la reducción paulatina de la subordinación de la mujer, potenciando la actuación del sexo femenino en la escala jerárquica.

Sin embargo, un reto individual e institucional es trabajar en el poder simbólico señalado por Pierre Bourdieu, que se reproduce en la estructura organizacional y en la persona, promoviendo la discriminación y la autodiscriminación de manera implícita a veces y en otras intencional. Rosaldo (en Fraser y Nicholson 1992, 18) señala que, «a pesar de que en muchas sociedades las mujeres posean algo de poder y mucho poder en algunas, ese poder siempre está considerado como ilegítimo, perturbador y sin autoridad». Si se aplica desde un enfoque transformador, veremos un progreso gradual hacia un cambio de percepción social, cultural y simbólico que elimine la subordinación y el poder asociado con el hombre y con su masculinidad.

Este tipo de medidas impulsarán la ruptura ideológica y discursiva plasmadas en la ESPE, conciliando la trayectoria laboral de la mujer tanto en la esfera pública como en la privada, y promoviendo el interés general.

Los cambios propuestos en las cuatro dimensiones contribuirán a una transformación unilateral y bidireccional entre hombres y mujeres, para favorecer el pleno ejercicio personal, familiar y laboral, eliminando las formas de discriminación que fortalecen el techo de cristal y que están presentes en el entramado de relaciones dentro de la universidad.

REFERENCIAS

- Abramo, Laís. 2016. «Trabajo decente y equidad de género en la agenda pública hemisférica». En *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, editado por Laís Abramo, 17-9. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Agut, Sonia, y Pilar Martín. 2007. «Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: Una revisión teórica». *Apuntes de Psicología* 25 (2): 201-14.
- Aignerren, Miguel. 1999. «Análisis de contenido: Una introducción». *Revista Electrónica: Centro de Estudios de Opinión F. Ciencias Sociales y Humanas* 3 (2). <https://bit.ly/3wdK6qG>.
- Alonso, María del Mar, José Rodríguez, Luis Rubio y María Soledad Celemín. 2012. «Mujeres en la alta dirección de las cadenas hoteleras mundiales: Análisis desde la teoría de la organización». *Global Conference on Business and Finance Proceedings*: 1504.
- Altopiedi, Mariana. 2009. «La universidad actual y las mujeres: Algunas paradojas». En *Mujeres dirigentes en la universidad: Las texturas del liderazgo*, editado por Marita Sánchez Moreno, 41-4. Zaragoza, ES: Pressas Universitarias de Zaragoza.
- Andrade, Judith. 2012. «Sistema electoral ecuatoriano y participativo de las mujeres en las elecciones legislativas 2006 y 2009». Tesis de maestría, FLACSO Ecuador. <https://bit.ly/3CIzItf>.
- Banco Central del Ecuador. 2013. *Reporte trimestral de mercado laboral urbano*. Quito: Banco Central del Ecuador. <https://bit.ly/3mVF1QC>.
- Barberá Heredia, Ester. 2004. «Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales». *CIRIEC España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50: 37-53. <https://bit.ly/3mETLTT>.
- , Amparo Ramos, Maite Sarrió y Carlos Candela. 2002. «Mas allá del techo de cristal: Diversidad de género». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40: 55-68.
- Barón, Susana, Michele Cascone y Carlos Martínez. 2013. «Estigma del sistema de género: Aprendizaje de los modelos normativos, *bullying* y estrategias de resiliencia». *Política y Sociedad* 50 (3): 837-64. <https://bit.ly/3k0h3lq>.
- Bel Bravo, María Antonia. 1998. *La mujer en la historia*. Madrid: Ediciones Encuentro.
- . 2009. *Mujer y cambio social en la edad moderna*. Madrid: Ediciones Encuentro.
- Blanch i Ribas, Josep Maria. 2007. «Psicología social del trabajo». En *Tratado de psicología social: Perspectivas socioculturales*, coordinado por Miguel Ángel Aguilar y Anne Reid, 210-40. Ciudad de México: Anthropos.

- Bourdieu, Pierre. 1998. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- . 2000a. *Intelectuales, política y poder*. Buenos Aires: Eudeba.
- . 2000b. *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Bravo, Kléver. 2014. *Historia de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. Quito: Editorial Ecuador.
- Burin, Mabel. 2004. «Género femenino, familia y carrera laboral: Conflictos vigentes». *Subjetividad y procesos cognitivos*, 5: 48-77.
- . 2008. «Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización». *Anuario de Psicología* 39 (1): 75-86.
- Butler, Judith. 1999. *El género en disputa*. Barcelona: Paidós.
- Cabruja, Teresa, y Concepción Fernández. 2011. «Psicologías feministas: Perspectivas críticas, posmodernas y radicales». En *Psicología social crítica*, editado por Anastasio Ovejero y Júpiter Ramos, 83-97. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Cáceres, Pablo. 2003. «Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable». *Psicoperspectivas* 2 (1): 53-82.
- Callejo, Javier, Concepción Gómez y Elena Casado. 2013. *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Celis, Jorge. 2009. «Las acciones afirmativas en educación superior: El caso de los Estados Unidos». *Educación y Educadores* 12 (2): 103-17.
- CEPAL. 1988. *La situación de la mujer y la fecundidad. El caso de Ecuador*. Santiago de Chile: Centro Latinoamericano de Demografía.
- Chávez, Nelson, y Héctor Ríos. 2014. «Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia». *Dimensión Empresarial* 12 (2): 29-45.
- Claro, Magdalena. 2013. «Acción afirmativa: Hacia democracias inclusivas». En *Acción afirmativa: Política para una democracia efectiva*, editado por Augusto Varas y Pamela Díaz-Romero, 25-84. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres. 2014. *Agenda Nacional de Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017*. Quito: Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- De Filippo, Daniela, Elías Sanz e Isabel Gómez. 2009. «Movilidad científica y género. Estudio del profesorado de una universidad española». *Revista Mexicana de Sociología* 71 (2): 351-86.
- Donoso de Espinel, Isabel. 2006. «Anhelos». En *Orígenes del feminismo en Ecuador: Antología*, editado por Ana María Goetschel, 287-90. Quito: Consejo

- Nacional de la Mujer (CONAMU) / FLACSO Ecuador / Comisión de Género y Equidad Social del MDMQ / Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
- EC Ministerio de Defensa Nacional. 2013. *Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito: Ministerio de Defensa Nacional.
- . 2016. «Mujeres en FFAA, pilares en los procesos de inclusión». *Ministerio de Defensa Nacional*. Accedido 23 de enero. <https://bit.ly/2ZHTV3Q>.
- El Comercio. 2014. «El poder en manos femeninas». *El Comercio*. 23 de mayo. <https://bit.ly/2Y8uDeH>.
- Escolano, Esther. 2006. «Discriminación en un medio meritocrático: Las profesoras en la universidad española». *Revista Mexicana de Sociología* 68 (2): 231-63.
- Estrada y Ayala de Ramírez Pérez, Aurora. 2006. «La mujer trabajadora en la vida social». En *Orígenes del feminismo en el Ecuador: Antología*, compilado por Ana María Goetschel, 343-52. Quito: CONAMU / FLACSO Ecuador / Comisión de Género y Equidad Social del MDMQ / UNIFEM.
- Facio, Alda. 1991. «El principio de igualdad ante la ley». *El Otro Derecho* 17: 9-17.
- . 2000. «Hacia otra teoría crítica del derecho». En *Las fisuras del patriarcado: Reflexiones sobre feminismo y derecho*, coordinado por Gioconda Herrera, 15-44. Quito: FLACSO Ecuador.
- . 2002. «Con los lentes de género se ve la justicia». *El Otro Derecho*, 28: 85-102.
- . 2009a. «Derecho internacional y los derechos humanos». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 539-58. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MJDH).
- . 2009b. «Metodología para el análisis de género del fenómeno legal». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, coordinado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 181-224. Quito: MJDH.
- . 2011. «El patriarcado y sus instituciones». *Agrupación Punto G*. 8 de noviembre. <https://bit.ly/3BJHy4p>.
- , y Lorena Fries. 1999. *Género y derecho*. Santiago de Chile: LOM.
- Fernández, J. Manuel. 2005. «La noción de la violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: Una aproximación crítica». *Cuadernos de Trabajo Social* 18: 7-31.
- Fernández Chaves, Flory. 2006. «El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación». *Revista de Ciencias Sociales (Cr)* 2 (96): 35-53.

- Fraser, Nancy, y Linda Nicholson. 1992. «Crítica social sin filosofía: Un encuentro entre el feminismo y el posmodernismo». En *Feminismo/posmodernismo*, compilado por Linda Nicholson, 7-29. Buenos Aires: Feminaria.
- Fries, Lorena. 2000. «Los derechos humanos de las mujeres: Aportes y desafíos». En *Las fisuras del patriarcado: Reflexiones sobre feminismo y derecho*, coordinado por Gioconda Herrera, 45-64. Quito: FLACSO Ecuador.
- Gándara, Santiago, y Leonardo Varela. 2003. «Los géneros discursivos como productos de las prácticas sociales». En *Manual de lectura y escritura universitarias*, coordinado por Silvana Nogueira, 13-5. Buenos Aires: Biblios.
- García Dauder, Silvia. 2005. *Psicología y feminismo: Una aproximación desde la psicología social de la ciencia y las epistemologías feministas*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- . 2010. *Psicología y feminismo. Historia olvidada de mujeres pioneras en la psicología*. Madrid: Narcea.
- García de León, María Antonia. 2011. *Cabeza moderna/Corazón patriarcal (Un diagnóstico social de género)*. Barcelona: Anthropos.
- Goetschel, Ana María. 2006. «Estudio introductorio». En *Orígenes del feminismo en Ecuador: Antología*, editado por Ana María Goetschel, 13-56. Quito: CONAMU / FLACSO Ecuador / Comisión de Género y Equidad Social del MDMQ / UNIFEM.
- Idrobo, María Angélica. 2006. «Discurso en la velada del centro “Cultura y Renovación”». En *Orígenes del feminismo en Ecuador: Antología*, editado por Ana María Goetschel, 111-4. Quito: CONAMU / FLACSO Ecuador / Comisión de Género y Equidad Social del MDMQ / UNIFEM.
- Izquierdo, Antonio. 2010. *Sociología: Cultura y estructuras*. Nueva York: Firmas Press.
- Jaramillo, Isabel Cristina. 2009. «La crítica feminista al derecho». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, coordinado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 103-33. Quito: MJDH .
- Kirkpatrick, Gwen. 1995. «El feminismo en los tiempos de cólera». *Revista de Crítica Literaria Latinoamericana* 21 (42): 46-55.
- Kornblit, Ana. 2004. «Introducción». En *Metodologías cualitativas en ciencias sociales*, editado por Ana Kornblit, 11. Buenos Aires: Biblios.
- Laino, Dora. 2003. «Violencia simbólica, violencia social, violencia escolar». En *La psicopedagogía en la actualidad: Nuevos aportes para una clínica del aprender*, de Dora Laino, 17-21. Rosario, AR: Homo Sapiens.
- Landsberg-Lewis, Llana, ed. 1998. *Construyamos una igualdad real: Traduciendo en acciones la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Nueva York: UNIFEM.

- Literas, Luciano. 2004. «Poder simbólico y realidad social». *Nómadas* 10. <https://bit.ly/3EMpAk1>.
- Llinares, Frau. 1998. *El trabajo de las mujeres: Entre la producción y la reproducción*. Valencia, ES: Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Mama, Amina. 2013. «Las fuentes históricas nos dicen que incluso las mujeres blancas han mirado hacia África para encontrar alternativas a su subordinación». En *Africana: Aportaciones para la descolonización del feminismo*, 7-21. Barcelona: Oozebap.
- Marqués, Josep-Vincent. 1997. «Varón y patriarcado». En *Masculinidad/es: Poder y crisis*, editado por Teresa Valdés y José Olavarría, 17-30. Santiago de Chile: Isis Internacional.
- McDowell, Linda. 2009. «La definición del género». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 5-36. Quito: MJDH .
- Medina, Cecilia. 2009. «Hacia una manera efectiva de garantizar que las mujeres gocen de sus derechos humanos en el Sistema Interamericano». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 559-92. Quito: MJDH.
- Melgar, Lucía. 2012. *Discriminación sobre discriminación: Una mirada desde la perspectiva de género*. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación / Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación / Instituto Electoral del Distrito Federal.
- OIT. 2001. «El Director General de la OIT pone el punto de mira en el “techo de cristal”. Compromete a la organización en la lucha por la igualdad de género en el trabajo». *Organización Internacional del Trabajo*. 8 de marzo. <https://bit.ly/3GKn6El>.
- . 2015. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso. Informe mundial*. Ginebra: Oficina de Actividades para Empleadores.
- . 2021. «Definición de la transversalización de la perspectiva de género». *Organización Internacional del Trabajo*. Accedido 3 de noviembre. <https://bit.ly/2ZUk3sH>.
- Olsen, Frances. 2009. «El sexo del derecho». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 137-56. Quito: MJDH .
- Pautassi, Laura. 2000. «Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades: Ciudadanía, derechos sociales y género en América Latina». En *Las fisuras del patriarcado: Reflexiones sobre feminismo y derecho*, coordinado por Gioconda Herrera, 65-89. Quito: FLACSO Ecuador.

- Petracci, Mónica, y Ana Kornblit. 2004. «Representaciones sociales: Una teoría metodológicamente pluralista». En *Metodologías cualitativas en ciencias sociales*, editado por Ana Kornblit, 92-3. Buenos Aires: Biblios.
- Pizani Orsini, Moni. 2009. «Presentación». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, xi-xii. Quito: MJDH.
- Porras de Rosas, Matilde. 2008. «La mujer gerente en la universidad de hoy: Un nuevo paradigma gerencial». *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* 9 (23): 155-66.
- Quintero, Rafael. 2000. *Partidos y fuerzas electorales en el Ecuador actual*. Quito: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales / Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Ramos, Amparo. 2005. *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, ES: Universidad de Valencia.
- Reverter Bañón, Sonia. 2008. «Sociedad civil, ciudadanía y género». *La Aljaba* 12 (segunda época): 33-52.
- Rodas, Raquel. 2002. *Muchas voces, demasiados silencios: Los discursos de las líderes del Movimiento de Mujeres del Ecuador. Documento de trabajo n.º 4*. Quito: Fondo para la Igualdad de Género de ACIDI.
- Ruiz, Alicia. 2009. «Cuestiones acerca de mujeres y derecho». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 157-64. Quito: MJDH .
- Sagot, Montserrat. 2014. «La democracia en su laberinto: El neoliberalismo y los límites de la acción política feminista en Centroamérica». En *Feminismos para un cambio civilizatorio*, coordinado por Alba Carosio, 39-66. Caracas: Fundación Centro de Estudios Latinoamericanos Rómulo Gallegos / Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales / Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad Central de Venezuela.
- Salgado, Judith. 2009. «Género y derechos humanos». En *El género en el derecho: Ensayos críticos*, compilado por Ramiro Ávila, Judith Salgado y Lola Valladares, 165-77. Quito: MJDH .
- Sánchez, Marita. 2009. *Mujeres dirigentes en la universidad: Las texturas del liderazgo*. Zaragoza, ES: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Santillán, Alejandra, y Margarita Aguinaga. 2021. «El movimiento de mujeres feministas del Ecuador». Consultado 3 de noviembre. <https://bit.ly/3bSvIuF>.
- SNIESE. 2015. *Indicadores de educación superior*. Quito: SNIESE. <https://bit.ly/3C0fTfH>.
- Stolke, Verena. 2006. «La mujer es puro cuento: La cultura del género». *Estudios Feministas* 12 (2): 77-105.

- Sylva, Erika. 2010. «Feminización estudiantil y masculinización docente en la universidad ecuatoriana». En *Transformar la universidad para transformar la sociedad*, coordinado por René Ramírez, 125-38. Quito: Secretaría Nacional de Planificación.
- Tomei, Manuela. 2006. «El nexo entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de políticas». En *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, editado por Laís Abramo, 63-94. Santiago de Chile: OIT.
- Torres, Isabel. 2007. «De la universalidad a la especificidad: Los derechos humanos de las mujeres y sus desafíos». En *Feminismo, género e igualdad*, coordinado por Marcela Lagarde y Amelia Valcárcel, 43-61. Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) / Fundación Carolina.
- Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. 2015. «Historia». *Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. Accedido 15 de noviembre. <https://bit.ly/3wke2kY>.
- Uribe, Candy, y Rolando Salinas. 2011. «Procesos de precarización laboral y social, reflexiones en torno a sus consecuencias psicosociales». En *Psicología social crítica*, coordinado por Anastasio Ovejero y Júpiter Ramos, 262-9. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Valdivieso, Magdalena. 2004. «Mujer y gerencia: Un desafío al poder patriarcal». *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* 9 (23): 139-52.
- Vásconez, Victoria. 2006. «Actividades domésticas y sociales de la mujer». En *Orígenes del feminismo en Ecuador: Antología*, editado por Ana María Goetschel, 329-36. Quito: CONAMU / FLACSO Ecuador / Comisión de Género y Equidad Social del MDMQ / UNIFEM.
- Vázquez, Gonzalo. 2008. «Género y educación. Hacia la igualdad en el mundo laboral». En *Educación, género y políticas de igualdad*, editado por Pilar Aznar y Paz Cánovas, 63-72. Valencia, ES: Universidad de Valencia.
- Zavala, Margarita. 2008. «El techo de cristal». *vLex*. 9 de marzo. <https://bit.ly/3qqcY0e>.

ANEXO 1. PRESIDENTAS Y PRIMERAS MINISTRAS EN EL MUNDO (EL COMERCIO 2014)

1. Kim Campbell: Primera mujer ministra en Canadá, 1993
2. Violeta Chamorro: Presidenta de Nicaragua, 1990-1997
3. Laura Chinchulla: Presidenta de Costa Rica, 2010-2014
4. Mireya Moscoso: Presidenta de Panamá, 1999-2004
5. Janet Jagan: Presidenta de Guayana, 1997-1999
6. Rosalía Arteaga: Presidenta de Ecuador por tres días en 1997
7. Dilma Rousseff: Presidenta de Brasil, 2011-2016
8. Michelle Bachelet: Presidenta de Chile, 2006-2010 y 2014-2018
9. María Estela Martínez: Presidenta de Argentina, 1974
10. Cristina Fernández: Presidenta de Argentina, 2007-2015
11. Joyce Banda: Presidenta de Malawi, 2012-2014
12. Ellen Johnson Sirleaf: Presidenta de Liberia, 2006-2018
13. Megawati Sukarnoputri: Presidenta de Indonesia, 2001-2004
14. Corazón Aquino: Presidenta de Filipinas, 1986-1992
15. Gloria Macapagal: Presidenta de Filipinas, 2001-2010
16. Yingluck Shinawatra: Presidenta de Tailandia, 2011-2014
17. Park Geun-Hye: Presidenta de Corea del Sur, 2013-2017
18. Chandrika Kumaratunga: Presidenta de Sri Lanka, 1994-2005
19. Indira Gandhi: Primera ministra de India, 1966-1977 y 1980-1984
20. Sheikn Hasina Wazed: Presidenta de Bangladesh, 1996-2001 y 2001-2006
21. Benazir Bhutto: Presidenta de Pakistán, 1988-1990 y 1993-1996
22. Roza Otunbayeva: Primera ministra de Kirguistán, 2010-2011
23. Alenka Bratusek: Primera ministra de Eslovenia, 2013-2014
24. Atifete Jahjaga: Presidenta de Kosovo, 2011-2016
25. Dalia Grybauskaitė: Presidenta de Lituania, 2009-2019
26. Tarja Halonene: Presidenta de Finlandia, 2000-2012
27. Margaret Thatcher: Primera ministra de Reino Unido, 1979-1990
28. Johanna Sigurdardóttir: Primera ministra de Islandia, 2009-2013

Mujeres profesionales y directivas / Tasa de participación femenina, 1988

Áreas	Porcentaje
Médicas, odontólogas y farmacólogas	3,5
Economistas, arquitectas, abogadas y sociólogas	2,7
Enfermeras y asistentes sociales	6,3
Profesoras universitarias y de secundaria	22,7
Profesoras de primaria	11,4
Otras profesoras	3,5
Contadoras	9,0
Personal directivo y jefas de empleados de oficina	2,6
Taquígrafas y mecanógrafas	10,8
Empleadas administrativas	8,7
Comerciantes propietarias	2,8
Vendedoras	1,9
Otros servicios no calificados	33,0

Fuente: CEPAL (1988, 30).

Tasa de participación de mujeres, en porcentajes, 1990 y 2002

	Tasa activa femenina		Relación mujeres/hombres	
	1990	2002	1990	2002
Ecuador	43	53	54	65

Fuente: Abramo (2006, 34).

Participación femenina en el Congreso Nacional, 1978-2009

Año	n.º de diputados	Mujeres	% de mujeres
1978	69	0	0
1984	71	3	4,22
1988	71	5	7,04
1990	72	5	6,97
1992	77	4	5,19
1994	72	7	9,72
1996	82	5	6,09
1998	121	16	13,22
2002	100	17	17
2007	100	26	26
2009	124	40	23,26

Fuente: Rafael Quintero (2000).

Elaboración: Silvia Vega y Alexandra Andrade.

Participación femenina actual

Cargo	Mujeres	Hombres	Observaciones
Secretarías de Estado	4	7	
Ministerios coordinadores	3	4	Actualizado al 29 de junio de 2015
Ministerios de Estado	7	15	
Presidentes de la Asamblea Nacional	3		Gabriela Rivadeneira, posicionada el 14 de mayo de 2013
Listado general de asambleístas	57	80	Período 2013-2017
Rectores de instituciones de educación superior	11	52	

Elaboración propia a partir de reportes de la Asamblea Nacional, SENESCYT y Presidencia de la República.

ANEXO 2. ESTUDIANTES MATRICULADOS EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN ECUADOR, 2013



Fuente y elaboración: SNIESE (2015).

Número de estudiantes titulados en instituciones de educación superior, clasificados según campos del conocimiento, 2012-2014

Campo de conocimiento	Mujeres	Hombres
Administración de empresas y derecho	18 633	11 874
Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	702	1 544
Artes y humanidades	1 401	1 313
Ciencias naturales, matemáticas y estadística	853	871
Ciencias sociales, periodismo e información	3 867	1 903
Educación	13 042	4 798
Ingeniería, industrias y construcción	1 781	6 271
Salud y bienestar	7 209	3 074
Servicios	1 119	775
Tecnologías de la información y comunicación	1 276	2 384

Fuente y elaboración: SNIESE (2015).

ANEXO 3. GUÍA DE ENTREVISTA

PARTE 1. ENTREVISTA

Grupo de aplicación de la entrevista: El instrumento será aplicado a mujeres y hombres que desempeñen cargos directivos en la ESPE.

1. ¿Cómo caracteriza a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE en función de su historia, construcción y evolución en relación con la equidad de género?
2. ¿Cree que el hecho de ser hombre o mujer influye en el tiempo de preparación formativa para acceder a un cargo de responsabilidad?
3. ¿Cómo accedió al cargo de responsabilidad que actualmente ejerce en la ESPE?
4. ¿Cuáles son las motivaciones para mantenerse o crecer profesionalmente en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE?
5. ¿Qué estrategias de liderazgo femenino/masculino lleva a cabo en el área que usted trabaja?
6. Desde su puesto de trabajo, ¿cómo ha orientado o influido positivamente entre estudiantes, docentes, personal administrativo o personal académico para generar valores de igualdad y equidad de género?
7. ¿Qué políticas de inclusión propondría para evitar situaciones de discriminación desde su área de trabajo?
8. ¿Qué situaciones de discriminación hacia la mujer ha detectado desde su puesto de trabajo, en que se evidencie el limitado crecimiento laboral?
9. ¿Cómo concilia usted la vida familiar y la vida laboral?
10. ¿Existe corresponsabilidad con otros miembros de la familia en el cuidado de la familia, del hogar y de los niños? (Pregunta para personas casadas o con carga familiar)
11. El costo psíquico, que es el malestar causado por invertir tiempo, recursos y compromisos en su carrera laboral, ¿se ha visto afectado por factores familiares?

PARTE 2

1. ¿Cómo la Universidad de las Fuerzas Armadas cumple con lo establecido en la siguiente normativa?

Cuerpo legal	Artículo	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé responder	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Constitución	Art. 11: Nadie podrá ser discriminado [...] por identidad de género [...] que tenga como objeto menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará todas formas de discriminación.					
	Art. 67, lit.7): Desempeñar empleos y funciones públicas en base en méritos y capacidades [...] que garantice la equidad y paridad de género.					
	Art. 70: Se incorporará la equidad de género en planes y programas.					
Ley Orgánica de Educación Superior	Art. 83, num. 14: Conocer y respetar las diferencias de género.					
	Art. 6, lit. c): Acceder a la carrera de profesor investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro [...] sin admitir discriminación de género.					
	Art. 18, lit. d): Libertad para nombrar autoridades, profesores/as, investigadores/as [...] atendiendo la alternancia y equidad de género.					
	Art. 17, lit. i): Órganos de gobierno [...] bajo principios de alternancia y equidad de género. Art. 45: Órganos de cogobierno [...] bajo principios de alternancia y equidad de género.					
Ley Orgánica de Servicio Público	Art. 56: Elección de rector y vicerrector y demás autoridades académicas respetando la alternancia y equidad de género.					
	Art. 177, lit. d): Condiciones de igualdad para los aspirantes en función de los requisitos del puesto.					
Reglamento de Carrera y Escalafón Docente	Art. 42: Integración de la comisión de evaluación de los concursos de méritos y oposición deberá aplicar la paridad de género, salvo excepciones justificables.					

2. ¿Cuáles son las políticas institucionales inclusivas para el cumplimiento de lo establecido en la normativa interna de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE?

Normativa interna	Artículo	Explique la respuesta
Estatuto	Art. 3, lit. i): La universidad desarrollará sus sistemas y procesos por el siguiente principio: igualdad de oportunidades y equidad de género.	
	Art. 9: El Honorable Consejo Universitario ejerce su participación bajo principios de igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género.	
	Art. 12, lit. c): El cogobierno está integrado por cuatro representantes de los docentes, respetando la alternabilidad y equidad de género.	
	Art. 107: Para la selección de personal académico no se establecerán limitaciones que impliquen discriminación [...] por género.	

3. ¿Cuál es el grado de acuerdo con lo siguiente, en lo que se refiere a la ESPE?

Dimensión legal:

Elementos	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	No sé responder	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
En la elaboración del cuerpo normativo universitario, existió la participación activa de hombres y mujeres.					
El nuevo cuerpo legal implementado por la universidad permite reducir las diferencias de género.					
La elaboración de instrumentos legales desde una óptica de género permite promover un modo de vida ético, justo, equitativo y sin discriminación.					
La universidad promueve el cumplimiento de derechos laborales para hombres y mujeres en términos de igualdad salarial, horarios de trabajo, derecho a la familia, igualdad de oportunidades laborales y seguridad social.					

Dimensión simbólica

Elementos	Observaciones
Existen diferentes tipos de lenguaje para comunicarse entre personal académico, administrativo y autoridades universitarias.	
La vestimenta varía según el cargo que ejerce.	
Existe algún privilegio para el personal que ejerce cargos de responsabilidad, tales como parqueaderos, acceso de información, participación en comités y seminarios, asesoramiento logístico y administrativo.	
¿Cuáles elementos podría identificar que muestren o tornen visibles las relaciones de poder, de dominación, subordinación y división de trabajo por sexos en la gestión universitaria?	

Dimensión cultural:

Elementos	Observaciones
¿Cómo funcionan los procesos internos de selección, inducción, capacitación y crecimiento laboral?	
¿Cuáles son los procesos internos de selección, inducción, capacitación y crecimiento laboral?	
¿Cuáles son los rituales festivos que la ESPE fomenta?	
¿Cree que la cultura organizacional de la ESPE cuenta con elementos, tradiciones, comportamientos, valores y principios que fomentan la equidad de género?	

Dimensión social:

Elementos	Observaciones
¿Cuál es su percepción sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral, específicamente en cargos de poder?	
¿Cree que la incorporación de la mujer al jerárquico superior se da por un cambio de mentalidad de la sociedad, o bien por un cumplimiento de la política institucional?	
Al ser una institución de índole militar, ¿cuál es su apreciación sobre el entorno educativo y el acceso de la mujer a cargos de dirección?	
¿Qué opina sobre los estereotipos masculinos y femeninos? ¿Cómo se reflejan en la vida universitaria?	

PARTE 3. GUÍA DE OBSERVACIÓN

Nombre del observador: _____ Fecha: _____

Sexo	Masculino	
	Femenino	

Edad aproximada _____

Estado civil	Soltero	
	Unión libre	
	Casado	
	Divorciado	
	Viudo	

Hijos	Sí	
	No	

Comparte el cuidado de los hijos	Sí	
	No	

Explique su respuesta: _____

Años de antigüedad en las IES (aproximado) _____

Atuendo que usa para trabajar y sus accesorios _____

Comportamiento en la reunión	Activo/participativo	
	Pasivo	
	Analítico	
	Agresivo	
	Dominante	
	Disciplinado	
	Sumiso	

Lenguaje	Coloquial	
	Grosero	
	Educado	

Postura corporal _____

Tono de voz _____

Establece contacto visual o físico _____

En general, tipo de carácter durante la entrevista	Nervioso	
	Amable	
	Rudo	
	Sensible	

Manejo efectivo del tiempo _____

Número de interrupciones durante la entrevista _____

Jornada de trabajo	Normal	
	Extendida (cuántas horas extras)	
	Fines de semana	

Número de personas a cargo _____

Espacio físico:

Observaciones generales: Consideraciones generales que se adicionan durante el proceso de observación.

ANEXO 4. PERFIL DE LOS ENTREVISTADOS

Entrevistado	Perfil	Denominación
1	Sexo: Femenino	E1
	Rango de edad: 35	
	Estado civil: Soltera	
	Tipo: Civil	
Antigüedad: 2 años		
2	Sexo: Femenino	E2
	Rango de edad: 40-50	
	Estado civil: Divorciada	
	Tipo: Civil	
Antigüedad: 17 años		
3	Sexo: Masculino	E3
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
Antigüedad: 11 años		
4	Sexo: Femenino	E4
	Rango de edad: 50-55	
	Estado civil: Casada	
	Tipo: Civil	
Antigüedad: 14 años		
5	Sexo: Masculino	E5
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
Antigüedad: 23 años		
6	Sexo: Masculino	E6
	Rango de edad: 45-50	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Civil	
Antigüedad: 3 años		
7	Sexo: Masculino	E7
	Rango de edad: 50-55	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
Antigüedad: 2 años		

Entrevistado	Perfil	Denominación
8	Sexo: Masculino	E8
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
9	Antigüedad: 1 año	E9
	Sexo: Femenino	
	Rango de edad: 35-40	
	Estado civil: Divorciada	
10	Tipo: Civil	E10
	Antigüedad: 1 año	
	Sexo: Masculino	
	Rango de edad: 60-65	
11	Estado civil: Divorciado	E11
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 1 año	
	Sexo: Masculino	
12	Rango de edad: 55-60	E12
	Estado civil: Casado	
	Tipo: Militar pasivo	
	Antigüedad: 5 años	
13	Sexo: Femenino	E13
	Rango de edad: 40-50	
	Estado civil: Casada	
	Tipo: Civil	
14	Antigüedad: 6 años	E14
	Sexo: Masculino	
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Divorciado	
15	Tipo: Civil	E15
	Antigüedad: 28 años	
	Sexo: Masculino	
	Rango de edad: 40-50	
16	Estado civil: Divorciado	E16
	Tipo: Militar activo	
	Antigüedad: 8 años	
	Sexo: Masculino	

Entrevistado	Perfil	Denominación
15	Sexo: Femenino	E15
	Rango de edad: 55-60	
	Estado civil: Casada	
	Tipo: Civil	
	Antigüedad: 13 años	

ÚLTIMOS TÍTULOS DE LA SERIE MAGÍSTER

306	Jorge R. Imbaquingo, <i>El periodismo de investigación online en el correísmo</i>
307	Ana Belén Tulcanaza Prieto, <i>Modelo estadístico financiero del comercio en Ecuador (2002-2012)</i>
308	Mario Herrera, <i>Economía popular y solidaria: ¿Una utopía?</i>
309	Jéssica Torres, <i>Ambato: Terremoto y reconstrucción (1949-1961)</i>
310	Andrea Armijos Robles, <i>Interculturalidad: Un desafío pedagógico</i>
311	Samuel Tituaña Lema, <i>Red Cultural del Sur: Arte, política y gestión</i>
312	Paulina Velasteguí, <i>Resultados de la Cooperación Técnica Belga en Ecuador (2008-2012)</i>
313	Diego Raza-Carrillo, <i>El engagement laboral del docente y su incidencia en el estudiante: Un estudio de caso</i>
314	Valeria Chiriboga Vargas, <i>El Bono de Desarrollo Humano: Un análisis desde el enfoque de capacidades</i>
315	Diego Arcos Bastidas, <i>Revista La Calle: Historia de un proyecto editorial en Quito (1957-1960)</i>
316	Diana Varas, <i>Imaginario funerario popular en cementerios ecuatorianos: Visualidad y representaciones</i>
317	Andrea Barrero, <i>Cartas y procesos judiciales de libertad en La Plata (Charcas, siglo XVII)</i>
318	Carla Sandoval, <i>PILAR: Una metodología para las cooperativas de ahorro y crédito en Ecuador</i>
319	Blanca Inés Alta, <i>La comunidad y el sumak kawsay: Construyendo conceptos</i>
320	Sofía Tinajero Romero, <i>De la oralidad a la historia: El testimonio como género periodístico</i>
321	Carolina Cárdenas Calderón, <i>El techo de cristal: Cultura organizacional y género (ESPE, 2009-2019)</i>

La mujer ha sido históricamente discriminada. La división del trabajo por sexo limitó su número en cargos directivos, de poder y de toma de decisión. Esta investigación identifica los factores simbólicos, culturales y sociales del "techo de cristal" en el acceso de la mujer a cargos directivos en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. El limitado acceso de mujeres a cargos de dirección académica, investigativa y administrativa ha restringido la transformación universitaria, la variedad de ideas y criterios que promueve la diversidad de género, restringiendo la construcción y avance de una democracia con igualdad e inclusión educativa, legal y laboral. La universidad debe asumir un cambio de cultura organizacional, con un enfoque equitativo, libre de discriminación y estereotipos por área y funciones de trabajo.

Carolina Cárdenas Calderón (Quito, 1986) es ingeniera comercial en Negocios Internacionales (2010) por la Universidad Internacional SEK, Sede Ecuador, y magíster en Desarrollo del Talento Humano (2016) por la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Gestora académica en algunas instituciones de educación superior en el país.

