Universidad de los Andes

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Doctorado en Ciencias Organizacionales

Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia

DCO-GILOG

Tesis Doctoral

Mujeres y Conocimiento: Perspectivas de las Mujeres Docentes en Instituciones de Educación Superior Ecuatorianas

www.bdigital.ula.ve

Autora: Gloria S. Vizcaíno Cárdenas

Tutor: Doctor Williams J. Aranguren Álvarez

Mérida, marzo 2022

Reconocimiento

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor de la Tesis Doctoral intitulada: "**MUJERES Y CONOCIMIENTO: PERSPECTIVAS DE LAS MUJERES DOCENTES EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR ECUATORIANAS",** presentada por la ciudadana: **GLORIA SUSANA VIZCAÍNO CÁRDENAS** con Pasaporte Ecuatoriano Nº. A660613, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos -suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Mérida al 14 de marzo del 2022.



Www.bdigital.ula.ve

_____

Dr. Williams Aranguren Álvarez

C.I. V- 9.119.983

Reconocimiento

DEDICATORIA

A mi esposo Geovanny, mis hijos Luis Geovanny y Thamya Abigail por su infinita paciencia, comprensión y respaldo para alcanzar una de las metas más importantes de mi vida.

A mis padres Yolanda Dolores y Segundo José por su apoyo abnegado e incondicional.

A mi hermana Tania Libertad por ser la fiel guardiana de mis tesoros y por su ejemplo de tenacidad.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi profundo agradecimiento al claustro directivo y docente de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela, especialmente al Doctor Frank Rivas por su visión estratégica en la creación del Doctorado en Ciencias Organizacionales, su profesionalismo en la gestión y su gran don de gente. Al Doctor Williams Aranguren por sus valiosos conocimientos, motivación, apoyo constante y permanente disposición en el asesoramiento de esta investigación. Un sentido reconocimiento a la Red Ecuatoriana de *Mujeres Científicas REMCI*, por sus importantes contribuciones en la visibilización de la problemática de género en la academia y ciencias y el fomento de la sororidad entre académicas y científicas del Ecuador.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo significar las perspectivas de las mujeres docentes en la actividad académico- científica en las Instituciones de Educación Superior (IES) ecuatorianas, siendo las IES consideradas como organizaciones académicas de producción y uso de conocimiento en las que se revelan sesgos de género en sus estructuras orgánicas y funcionales. La investigación fue desarrollada bajo un Enfoque Cualitativo y un diseño de investigación de la Teoría Fundamentada Constructivista bajo el enfoque metodológico de Charmaz. Las unidades de análisis definidas para la presente investigación, fueron las docentes de varias instituciones de educación superior ecuatorianas, que participaron como ponentes en los conversatorios organizados por diversas entidades académicas. El procesamiento de la información fue realizado mediante el software ATLAS Ti 22. El análisis de los datos incluyó la codificación abierta (identificación de conceptos, categorías, propiedades y dimensiones), la codificación axial (examen de condiciones, estrategias y consecuencias) y la codificación selectiva. Los resultados revelaron los diversos desafíos que enfrenta la mujer académica- científica de las universidades ecuatorianas Desde una concepción materialista, el modo de producción vigente determina en última instancia todos los aspectos de la vida social y muestra los nexos existentes entre las relaciones económicas sociales y las demás relaciones de la sociedad. La división sexual del trabajo funciona como mecanismo que determina relaciones sociales de desigualdad como explotación, opresión, poder desequilibrado y cuyas manifestaciones materiales u objetivas en la reproducción social de la desigualdad de género se expresan desde el sistema patriarcal como factor determinante en la organización social y entre ellas las universidades, marcando diferencias que jerarquizan la posición y aseguran el poder supremo del hombre y de lo masculino por sobre la mujer, a quien la subordina y subyuga.

www.bdigital.ula.ve

Palabras Clave: *Orden patriarcal, androcentrismo en las universidades, normas sociales*

Tabla de Contenido

Reconocimiento

Lista de Tablas…….……..…….. **x**

Lista de Figuras……. **xi**

Capítulo 1: Problema….……..…… **1**

Introducción……..…….…… 1

Situación problémica ……. 2

Formulación……..……..…. 6

Objetivos…… 7

Justificación de la investigación…… 7

Capítulo 2: Revisión de la Literatura…….…… **10**

Antecedentes……..…… 10

Marco Teórico y Referencial……. 14

Perspectivas Teóricas del Rol de la Mujer…… 14

El Género como Categoría Social……. 14

El Origen de las Desigualdades de Género…… 16

Brechas que alimentan los sistemas de Desigualdad de Género…… 19

Signos de la discriminación que enfrentan las mujeres en las profesiones…… 21

Normas Sociales y Desigualdad de Género…….……. 25

La Tarea Invisible del Trabajo Doméstico de las Mujeres y la Conciliación Trabajo-F 28

Mujeres y Ciencia…….…… 30

La Mujer en la Universidad……..... 34

Capítulo 3: Abordaje Metodológico..……..…….…….…. **40**

Justificación del Abordaje Metodológico…….…… 40

Enfoque de Investigación Cualitativa…..…….…. 41

Diseño de investigación……..... 43

Delimitaciones del Estudio……..... 46

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Sujetos de Investigación……..... 46

Procedimiento de Recolección de Datos……..... 48

Capítulo 4: Análisis e Interpretación de Resultados...…… 50

Breve revisión de la Propuesta Metodológica de Charmaz para la T. F.C…….. 50

Codificación Inicial……. 51

Codificación Focalizada……..… 53

Categorías de Análisis Propuestas…….. 57

Categoría Economía y Desigualdades de Género…….. 57

Categoría Normas socio culturales que perpetúan las desigualdades de género…… 59

Categoría Universidad y Sociedad…… 63

Categoría Estructuras Universitarias Formales que perpetúan desigualdades…… 64

Categoría Estructuras Universitarias Informales que perpetúan desigualdades…… 80

Categoría Función Social Universitaria……..... 94

Categoría Facilitadores para superar la desigualdad de género en la Universidad… 100

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones……..…….. 109

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Lista de Tablas

Tabla 1 *Eventos y Perfiles de las docentes universitarias participantes*…….. 47

Tabla 2 *Fuentes digitales adicionales y perfil de participantes*…….. *49*

Tabla 3 *Códigos libres y códigos in vivo*…….. 53

Tabla 4 *Creación de Categorías, descripción conceptual y enraizamiento*……..…... 55

Tabla 4 *Creación de Categorías, descripción conceptual y enraizamiento* …….. 56

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Lista de Figuras

Figura 1 Proporción de trabajadores masculinos y femeninos en grupos profesionales 22

Figura 2 Proporción de trabajadores masculinos y femeninos en grupos profesionales por países…… 23

Figura 3 Efecto Tijera en la Carrera de Mujeres Graduadas hacia la Investigadoras 32

Figura 4 Proporcionalidad de códigos según fuentes de datos generados por Atlas... 50

Figura 5 Categorías y enraizamiento conforme número de citas..…….. 57

Figura 6 Modelo Conceptual Categoría: Normas Socio Culturales que perpetúan Desigualdades de Género…….……. 63

Figura 7 Modelo Conceptual Categoría: Estructuras Universitarias Orgánicas Formales que perpetúan desigualdades de Género…….……. 65

Figura 8 Modelo Conceptual Categoría: Estructuras Universitarias Informales que perpetúan desigualdades de Género…….…….. 80

Figura 9 Modelo Conceptual Categoría: Función Social Universitaria…….…… 94

Figura 10 Modelo Conceptual Categoría: Facilitadores para superar la desigualdad de género en la Universidad……. 100

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Introducción

Estudios realizados a nivel mundial, han puesto en evidencia las desigualdades de género presentes en diferentes contextos. La educación superior, no es ajena a tales desigualdades. De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura, a nivel mundial las ciencias sociales y del comportamiento; empresa y gestión; y derecho, son los campos de estudios que lograron mayores proporciones de mujeres graduadas, alcanzando entre un 53% y 61% en las diferentes regiones del mundo, lo cual evidencia segregación ocupacional por género, una forma de desigualdad de género en la educación superior (UNESCO, 2012). Estas desigualdades adquieren diversas formas, aunque frecuentemente son invisibilizadas al interior de las universidades, pero que en general subestiman las capacidades de las mujeres en sus carreras, con lo que se limita su plena participación en el cumplimiento de las funciones sustantivas de las universidades.

Www.bdigital.ula.ve

Las desigualdades de género en las universidades, pueden manifestarse desde las estructuras institucionales, la segregación por género horizontal (desequilibrada participación de mujeres en ciertas áreas del saber) y vertical (limitada participación de mujeres en cargos de dirección) siendo uno de aquellos sesgos tangibles. Sin embargo, las mujeres docentes enfrentan sesgos no conscientes o intangibles, poco visibilizados, a menudo naturalizados dentro y fuera de los espacios universitarios, que representan formas sutiles de discriminación. Si bien, en la actualidad se han desarrollado varios estudios en torno a las desigualdades de género en las universidades; sin embargo, pocos estudios han considerado la desequilibrada participación femenina en las Facultades de las instituciones de educación superior.

Reconocimiento

La educación superior al formar parte de la superestructura social, reproduce las ideas dominantes de la sociedad, entre ellas las concepciones de desigualdad de género. Sin embargo, conviene advertir que la educación superior tiene una autonomía relativa, dado que es el espacio en el que se descubren, debaten ideas y concepciones que confrontan a las concepciones vigentes de las distintas cuestiones de la vida social. De ahí, la relevancia de esta investigación; dado que, bajo una perspectiva dialéctica, analizará las perspectivas de las mujeres docentes en la actividad académico- científica en las Instituciones de Educación Superior (IES) ecuatorianas.

En este capítulo se expone la situación problemática y formulación del problema de investigación, así como los objetivos y justificación de la investigación.

1.2 Situación problemática

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina ha señalado que desde el año 2012 hasta el 2018 la tasa de participación en el mercado de trabajo de las mujeres ha mantenido un leve incremento que va desde el 49.9% al 50.3%; sin embargo, el predominio masculino en la participación laboral supera un veinte por ciento en los últimos seis años en relación a la participación femenina (OIT, 2018). Estos datos revelan la persistencia de brechas en la tasa de participación laboral de las mujeres. Según ONU Mujeres, la Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, la desigualdad de su participación en el mercado laboral, también se manifiesta de acuerdo a su nivel educativo; mujeres con mayor nivel de formación, muestran menor brecha de participación laboral en relación a los hombres (11 puntos), mientras que las mujeres que tienen menor nivel de formación como educación primaria, develan mayor brecha de participación laboral (34 puntos) (ONU Mujeres, 2017).

Tal y como se ha señalado, si bien la mujer se ha insertado en el mundo asalariado, las condiciones de desigualdad de género, aún son persistentes. Datos expresados en el

Www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019 de la Organización Internacional del Trabajo, muestran que la remuneración percibida por las mujeres, es aproximadamente un 20 por ciento inferior en relación a los hombres (OIT, 2019a). Estos datos, no son diferentes en América Latina; en la región, la brecha también se mantiene en cuanto a las remuneraciones desiguales según género. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en la región al 2014, las mujeres con respecto al salario de los hombres alcanzan una brecha en promedio de cerca del 26% (CEPAL, 2015) a pesar que las mujeres han alcanzado mayores logros educativos que los hombres, en términos de mayores niveles de matrícula en educación superior, alcanzando al 2014 una diferencia de 30% a favor de las mujeres (ONU Mujeres, 2017). Como se muestra, si bien existen avances, aún no se ha logrado cerrar las brechas de género, particularmente en términos de participación laboral de la mujer y salarios, los cuales constituyen limitantes estructurales para alcanzar igualdad de género. Estas brechas de desigualdad de género también están presentes en las universidades, consideradas como centros de producción, transferencia del conocimiento en cumplimiento de su rol social.

www.bdigital.ula.ve

Como se ha señalado, las universidades también producen y reproducen inequidades, entre ellas las de género. Por un lado, las universidades mantienen estructuras orgánicas formales o tangibles que reafirman inequidades de género; como la segregación ocupacional por género, expresada en la distribución asimétrica de hombres y mujeres por ocupaciones o sectores de mercado de trabajo y reproducidas en las profesiones al interior de las organizaciones (Anker et al., 2003). Datos mundiales, reafirman esta condición. Mujeres, tienen presencia mayoritaria en carreras relacionadas a las ciencias sociales, educación, salud; mientras que hombres, muestran mayor participación en las ciencias de la ingeniería, lo que se ha llamado segregación ocupacional horizontal. Además, en las universidades,

Reconocimiento

también se refleja la subrepresentación de las mujeres en cargos de niveles jerárquicos superiores, lo que evidencia segregación ocupacional vertical.

Tal y como se ha señalado, diversos sesgos de género están anclados en las estructuras orgánicas universitarias, toman diversas formas y expresiones. Frecuentemente, las mujeres docentes, llevan sobrecarga horaria en actividades académicas identificadas particularmente con la docencia y menor carga horaria en actividades investigativas, con lo cual se disminuyen las posibilidades de promoción docente (Kiss et al., 2007). A menudo, las mujeres docentes no son asociadas con roles de autoridad, porque se identifican más particularmente con características comunales no vinculadas con liderazgo, lo que perjudica su ascenso hacia cargos de dirección en la universidad.

Dadas las normas sociales históricamente asignadas, las mujeres docentes, enfrentan retos para conciliar su vida profesional y familiar; en esta última, generalmente desarrollan una doble o triple jornada laboral, debido a que frecuentemente se ocupan de tareas domésticas y cuidado de personas. Estas normas sociales, tienen un impacto en patrones de exclusión que enfrentan las mujeres en la comunidad, en el hogar, en las instituciones, lo cual limita las oportunidades de promoción de las mujeres docentes.

www.bdigital.ula.ve

Por otro lado, las desigualdades de género, no sólo se manifiestan desde las estructuras universitarias, también las mujeres docentes enfrentan los llamados sesgos no conscientes, aquellas sutiles e invisibles formas de discriminación que sancionan la capacidad intelectual, académica y científica de las docentes, con lo cual se perpetúan inequidades y se institucionaliza la discriminación a la mujer en espacios universitarios, pese al discurso de igualdad de oportunidades con el que operan las universidades.

Sin embargo, es importante reconocer que las universidades al representar la universalidad del pensamiento humano, son espacios privilegiados en los cuales es posible cuestionar la discriminación y desigualdad, por lo que pueden aportar de manera

Reconocimiento

significativa a la construcción de transformaciones sociales que garanticen la igualdad, siempre y cuando logren producir cambios sustantivos en sus propias prácticas y funcionamiento organizativo que incluya la categoría de género de la mano en los procesos de producción, difusión y legitimación del conocimiento (Cerva-Cerna, 2017). La universidad debe responder en el planteamiento de alternativas de solución desde el plano científico-técnico, humano y social a las diversas problemáticas presentes en la realidad objetiva de sus entornos. Si desde la academia se proponen soluciones para combatir las desigualdades de género, es obvio que las universidades deben ser las primeras en desarrollar al interior, políticas basadas en enfoque de derechos.

Las crecientes demandas por la igualdad de género en los entornos universitarios, exigen analizar el escenario actual de la academia como un fenómeno global, que requieren estudiarse desde nuevas y emergentes visiones, específicamente a partir del desarrollo de un marco teórico que pueda explicar las desigualdades de género en la educación superior desde una perspectiva más integral (McDaniel, 2012).

Www.bdigital.ula.ve

Si bien, en la actualidad algunos estudios abordan la problemática de la mujer en la academia y ciencia dentro de entornos académicos masculinizados y feminizados. Aún no existen estudios para la comprensión de las desigualdades de género en las universidades desde el materialismo dialéctico desarrollado por Marx y Engels, concepción científico-filosófica que proporciona la comprensión de los fenómenos sociales desde una perspectiva de interacción, acción y reacción con los demás fenómenos que le rodean, condicionados unos por otros y en cuyo interior de cada hecho, coexisten fuerzas antagónicas y contradictorias en permanente lucha que determinan su movimiento y transformación, siempre en grados superiores al estado primario, en un movimiento ascendente progresivo.

Reconocimiento

Bajo ese contexto, el presente estudio pretende significar las perspectivas de las mujeres docentes en la actividad académico- científica en las Instituciones de Educación Superior (IES) ecuatorianas, siendo las IES consideradas como organizaciones académicas de producción y uso de conocimiento en las que se revelan sesgos de género en sus estructuras orgánicas y funcionales.

1.3 Formulación del Problema

Es un hecho tangible la existencia de brechas de desigualdad de género a nivel mundial, cuyas estadísticas dan cuenta de las dimensiones de este fenómeno global. Según el *Global Gender Gap Report,* informe del Foro Económico Mundial, en el cual se revelan datos mundiales de brechas de género, muestra que se requiere en el mundo 99,5 años y en Ecuador 59 años para cerrar la brecha de género en salud, educación. Particularmente, cerrar la brecha de economía en la que se inserta el mundo laboral, requiere de 257 años para alcanzar paridad (*World Economic Forum,* 2020).

Www.bdigital.ula.ve

A pesar que a nivel internacional y nacional (en la mayoría de los países) están en vigencia convenios, acuerdos, leyes, reglamentos, entre otros, que garantizan legalmente la equidad de género, en la sociedad; y por tanto, en las organizaciones aún persisten dinámicas y prácticas que distan de esos contextos normativos y que naturalizan y legitiman la desigualdad, lo cual representa una violación a los derechos humanos de las mujeres. Estas brechas no son ajenas en el mundo del conocimiento y se evidencian en el desempeño de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior.

Frente al panorama planteado anteriormente: ¿Qué perspectivas tienen las mujeres en la actividad académico- científica en las Instituciones de Educación Superior (IES) ecuatorianas?

Reconocimiento

1.4 Objetivo General y Específicos:

1.4.1 Objetivo General:

Significar las perspectivas de las mujeres docentes en la actividad académico-científica en las Instituciones de Educación Superior (IES) ecuatorianas.

1.4.2 Objetivos Específicos:

1.4.2.1 Confrontar las perspectivas teóricas acerca del rol de las mujeres docentes en las instituciones de educación superior.

1.4.2.2 Dimensionar las barreras y desafíos de las mujeres docentes en las IES ecuatorianas.

1.4.2.3 Generar un cuerpo teórico para la comprensión de las perspectivas que tienen las mujeres en la actividad académico científica en las IES ecuatorianas.

Www.bdigital.ula.ve

1.5 Justificación de la Investigación:

La Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, dentro de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible plantea en su Objetivo 5, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Esto debido a que según la ONU, las mujeres sufren discriminación en todos los lugares del mundo, por lo cual no se ha facilitado la igualdad a las mujeres en el acceso a la educación, trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, siendo imperante el establecimiento de nuevos marcos legales que promuevan la igualdad de las mujeres en sus lugares de trabajo y la erradicación de prácticas nocivas que acaben con la discriminación basada en el género (ONU, 2015).

Si bien, los marcos legales para lograr la igualdad de género, aportan desde la obligatoriedad de su aplicación; sin embargo, por sí solos no logran transformar normas

Reconocimiento

sociales vigentes en los contextos organizacionales, dada su marcada influencia en la construcción de estereotipos que reafirman las desigualdades de género. De ahí, la necesidad de diseñar, evaluar y actualizar de manera permanentemente toda una gama de herramientas que permitan asegurar la lucha contra las desigualdades de género (OIT, 2019).

Dimensionar sesgos de género en la producción y uso del conocimiento, así como también, el análisis de las condiciones relacionadas con las estructuras orgánicas y no orgánicas en IESP, contribuirá al desarrollo de un cuerpo teórico que aporte al análisis de las desigualdades de género en estas organizaciones académicas, cuyos resultados coadyuven a la formulación o reformulación de políticas y estrategias para enfrentar tales desigualdades desde las IESP y que favorezcan el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018) como principios del sistema de educación superior: *igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación*; y al principio de calidad orientada a la *inclusión, democratización del acceso y equidad*.

www.bdigital.ula.ve

Las Universidades deben diseñar, implementar y evaluar, políticas efectivas de género, que se traduzcan en procesos integrales de las instituciones de educación superior y de sus agentes para construir una sociedad más democrática e inclusiva en términos de género, para lo cual es necesaria una efectiva política universitaria de equidad de género, que no sólo se limite a elevar el número de mujeres en su interior, sino que implique trabajar para eliminar la desigualdad en las relaciones de género tanto en las estructuras organizacionales como también en la dimensión simbólica que las sustenta, develando las múltiples exclusiones que ha normalizado y naturalizado la institución.

Bajo ese contexto, esta investigación tiene como propósito develar el significado de las perspectivas de la mujer docente en Facultades masculinizadas y feminizadas de las Instituciones de Educación Superior Públicas (IESP) en Ecuador. Este estudio aborda una

Reconocimiento

temática de gran interés en el ámbito universitario, dadas sus repercusiones en el desempeño de las docentes universitarias en su actividad académica e investigativa.

En tal sentido, la presente investigación, podrá contribuir a develar las dimensiones que adquiere la problemática de la desigualdad de género en las IESP con el consecuente impacto en la formulación de políticas, líneas y estrategias que conduzcan a la supresión de tales desigualdades en las organizaciones académicas y la sociedad en general.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

CAPÍTULO II
MARCO TEORICO REFERENCIAL

Este capítulo aborda la revisión de literatura. Parte de la examinación de algunas tesis doctorales enfocadas en estudios de género en contextos universitario. Para luego, profundizar en las perspectivas teóricas del rol de la mujer desde el género como categoría social, el origen de las desigualdades de género desde la perspectiva marxista. Seguidamente, se exponen las brechas que alimentan los sistemas de desigualdad de género, los signos de la discriminación que enfrentan las mujeres en las profesiones, a la vez que se analizan las normas sociales y la desigualdad de género, junto con examinar las tareas invisibles del trabajo doméstico y la conciliación trabajo – familia. Por último, este capítulo ahonda en la mujer en la ciencia y en la universidad.

2. Revisión de la Literatura

Www.bdigital.ula.ve

2.1 Antecedentes

La investigación *Mujeres Universitarias en la Argentina*, tuvo como propósito general revelar, sistematizar y analizar el acceso, participación, trayectorias de las mujeres en las prácticas académicas y científicas de la educación superior, específicamente en la Universidad Nacional de la Plata. Se utilizaron fuentes documentales para comparar diferentes enfoques teórico- metodológicos. Las conclusiones señalaron que las mujeres no parecen haber tenido dificultades en el acceso a las carreras. No obstante, identificaron segregación horizontal; es decir, mayor participación femenina en ciertas carreras como las vinculadas a la docencia. Sugiere, mayor profundización de estudios que permitan ampliar los comienzos, desafíos, interés y posibilidades tanto desde el acceso, trayectorias y desempeño profesional de las mujeres universitarias (Arias, 2017). Este estudio evidencia la situación de desigualdad que enfrenta la mujer en espacios educativos como las

Reconocimiento

universidades. De ahí, la presencia femenina en carreras históricamente vinculadas a las mujeres como la docencia, por lo que persisten sesgos de género en las instituciones de educación superior.

Análisis de las Prácticas de Mujeres Docentes Universitarias en entornos con discursos masculinizantes, fue la investigación realizada en una Universidad Privada de Ecuador, cuya composición docente, tiene equilibrio en el número de hombres y mujeres docentes, sin embargo, el 80% de directivos y coordinadores académicos son hombres. El estudio buscó develar las prácticas sociales, académicas y laborales de las mujeres docentes universitarias, en entornos con discursos masculinizantes, desde la corriente feminista de lo integral y la diferencia, a partir de la cual se reconoce la diversidad de subjetividades, emocionalidades, percepciones y prácticas de las mujeres en sus experiencias sociales y académicas. La investigación fue realizada a partir de un enfoque cualitativo de investigación, instrumentada mediante entrevistas a profundidad y observación participante a planta docente. Las conclusiones obtenidas en la investigación, señalaron que estructuras androcéntricas, discursos masculinizantes que van desde los espacios de poder, jerarquía y roles definidos entre lo masculino y femenino, hasta el acceso a recursos materiales y simbólicos en el entorno académico y laboral, desequilibran las relaciones de género en la universidad. Estos desequilibrios se expresan en relaciones de dominación, subordinación o violencia simbólica, proyectados como dominio del uno sobre otro género, mediante complejas e invisibles relaciones de fuerza que se presentan en la cotidianidad académica, principalmente en aquellas docentes que están excluidas de espacios de poder (Freire, 2014). Esta investigación, plantea que las estructuras organizacionales de las universidades, responden a una visión androcéntrica que privilegia la ocupación de cargos de dirección a los hombres. Por otro lado, también en las universidades se manifiestan los llamados sesgos inconscientes, como expresiones de formas de violencia simbólica.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

La tesis doctoral realizada en dos Universidades Públicas del Ecuador, bajo el título *Efecto Moderador de la Composición de Género de la Organización en la relación entre Status, Legitimidad y Género del Líder*, cuya metodología siguió un enfoque cuantitativo aplicando métodos estadísticos multivariantes, utilizó una muestra evaluada de 306 docentes hombres y mujeres de las Facultades y Carreras con dominio masculino y femenino; concluyó que la Composición de Género de la Organización (facultades masculinizadas y feminizadas) modera la relación en sentido inverso entre Género y Legitimidad; es decir, en las Facultades Masculinizadas, hombres líderes obtienen menor valoración de Legitimidad en comparación con las mujeres líderes, mientras que en las Facultades Feminizadas, hombres líderes tienen mayor valoración de Legitimidad que las mujeres líderes. Estos resultados difieren de los alcanzados en estudios previos realizados en contextos norteamericanos (Vizcaíno, 2019). La investigación contribuye en la comprensión de la segregación ocupacional por género existente en las universidades, manifestada en la presencia mayoritaria de mujeres docentes en facultades identificadas con carreras de docencia y la mínima presencia de las mujeres en las carreras relacionadas con las ingenierías. Por otra parte, el estudio revela que, en entornos latinoamericanos, las mujeres docentes no reconocen legitimidad de sus pares femeninas ocupantes de cargos de autoridad, siendo por tanto, las normas sociales según entornos y la existencia de sesgos surgidos del propio género femenino, aspectos importantes a ser investigados.

www.bdigital.ula.ve

La investigación *Políticas de Igualdad de Género en las Universidades Españolas: Un estudio de Estructuras y Planes*, analiza en los últimos 10 años, la evolución y estado de las acciones implementadas por las universidades españolas en materia de políticas de igualdad de género, institucionalizadas mediante Ley vigente.

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se aplicaron metodologías cualitativas y cuantitativas, implementadas en ese orden. Los resultados muestran la existencia de

Reconocimiento

factores que limitan la implementación de las políticas de género en las universidades como: coyuntura política de la universidad, destinación de presupuesto, estructura universitaria rígida, insuficiente impulso de redes intra e interuniversitarias y transversalidad efectiva de acciones en la vida universitaria (Acosta, 2017). Esta tesis doctoral, aporta en el reconocimiento de estructuras universitarias rígidas que re afirman la desigualdad de género.

El libro *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia de* la Organización Universitaria Interamericana de la Universidad de Guadalajara publicado en el año 2019, presenta una serie de estudios realizados en 15 instituciones de educación superior de cinco países, cuatro de Iberoamérica: Perú, España, Ecuador, México e Italia. Los estudios están centrados en describir los programas institucionales de las universidades en materia de derechos de maternidad, políticas de asignación de horarios, evaluación de desempeño, desde una perspectiva de género. Además, analiza las experiencias vividas por mujeres directivas y mujeres investigadoras en las universidades, en términos de estrategias, emociones y negociaciones que se desarrollan entre su ser público y sus espacios domésticos (Castañeda-Rentería et al., 2019). Este importante libro, recoge una realidad muy poco estudiada y visibilizada en entornos universitarios, la conciliación trabajo-familia. Una problemática con múltiples aristas y que refleja la división sexual del trabajo, en cuanto se asigna el rol de trabajo doméstico y cuidado de personas a las mujeres, con lo que se favorece la reproducción de los sesgos de género en las universidades.

www.bdigital.ula.ve

2.2 Marco Teórico y Referencial

2.2.1 Perspectivas Teóricas del Rol de la Mujer

Reconocimiento

2.2.1.1. El género como categoría social

La influencia del pensamiento y la obra de Simone de Beauvoir ha sido un importante aporte para los estudios de género y el desarrollo del feminismo, quien se ha constituido en un hito en la historia de las mujeres, en la lucha por su libertad. Fundamentalmente, sus planteamientos sobre la comprensión de la situación de la mujer y de las relaciones de género, están orientados a un nuevo orden en el que las mujeres se construyeran como sujetos y dejaran de ser *lo Otro,* tal como lo expresa en su ensayo *El segundo sexo*, publicado en 1949. Los planteamientos de Beauvoir, marcan un hito fundamental en la comprensión de la complejidad del proceso de afirmación de la condición de sujeto para la mujer, no solo a partir del reconocimiento de sus derechos, sino también en el imbricado tejido de relaciones cotidianas (Lora, 2018).

Beauvoir insistió en la idea *No se nace mujer, se llega a serlo. Ningún destino biológico, psicológico y económico determina la figura que presenta la hembra humana en la sociedad: es la civilización como un todo que produce esa criatura que se describe como femenina*, esta afirmación puede interpretarse desde una perspectiva que le otorga una construcción socio cultural impuesta al género, pero además es también un proceso de construcción de la subjetividad, una interpretación activa de la identidad cultural femenina prescrita (Muñoz & Esparza, 2018).

www.bdigital.ula.ve

El reconocimiento de la categoría género como construcción social, tiene profundas implicaciones en el entendimiento de las influencias que tienen los entornos sociales, en la formación del género. Los planteamientos de Beauvoir aportan una perspectiva crítica sustantiva, en el sentido en que ella constata que no basta con acceder a los derechos y ciudadanía para garantizar la igualdad y el reconocimiento de las mujeres, sino que hay patrones culturales y sistemas de poder que conspiran contra el afianzamiento de relaciones de igualdad (Lora, 2018).

Reconocimiento

Desde su formación filosófica, Beauvoir reflexiona sobre la condición de la mujer y señala que *la mujer se determina y se diferencia con relación al hombre y no que este lo haga en relación a ella; ella es lo in-esencial, frente a lo esencial, él es el Sujeto, es el Absoluto, ella es el Otro* (Beauvoir, 2018, p.45). En otras, palabras la mujer tiene una lucha constante para afirmar su condición y afianzarse como sujeto, pero esta lucha se sitúa en un contexto histórico y cultural dominado por un mundo masculino, en el que la mujer para ser reconocida como sujeto tiene que colocarse en una posición masculina y evaluar su obra *a la altura de aquella de los hombres* (Lora, 2018). La mujer vive en un mundo masculino, en cuyo seno se desarrollan relaciones de poder inequitativas y desequilibradas que favorecen al género masculino y perjudican al femenino. En ese sentido, la mujer queda relegada, en un segundo plano, el primero está ocupado por los hombres; por tanto, ella es lo Otro. Esta visión, reafirma los patrones de exclusión que las mujeres enfrentan en la sociedad en medio de la vigencia de normas sociales que reflejan relaciones de poder.

www.bdigital.ula.ve

De ahí, que para Beauvoir *lo que define de manera singular la situación de la mujer es que, siendo como todo ser humano, una libertad autónoma, se descubre y se elige en un mundo donde los hombres imponen asumirse como Otro; se la pretende congelar como objeto* (Beauvoir, 2018, p.31). La mujer no puede desenvolverse plenamente como ser humano, está a la sombra del hombre, depende de él para tener identidad propia. En ese camino, llega anularse, a perder su identidad humana, ha pasado la delgada línea de su existencia, dejó de ser sujeto, ahora es vista como un objeto, que puede ser sometido a todas las formas de discriminación.

2.2.1.2 El Origen de las Desigualdades de Género

El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado permite mirar retrospectivamente la formación del género humano, las primeras formas de familia su

Reconocimiento

desarrollo y evolución. Hasta ese momento, no se había cuestionado la supuesta inmutabilidad de la familia, pues el modelo adoptado era el cristiano, fundado en la moral eterna que Dios dio al hombre cuando lo creó, sin el reconocimiento del permanente cambio de los fenómenos sociales con el propio cambio de la sociedad; es decir el modelo de familia también depende, en última instancia, del desarrollo de las fuerzas productivas (Engels, 2006).

Federick Engels, luego de la muerte de Carl Marx, tomó sus notas detalladas, que tenían como base las investigaciones del antropólogo del siglo XIX Lewis Henry Morgan, quien en el libro *Sociedad Antigua*, había desarrollado el primer intento materialista para tratar de entender la evolución de la organización humana a partir del estudio de sociedades nativo americanas. Así nació, *El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado (1884)*, una de las obras fundamentales para la compresión científica de las etapas tempranas del desarrollo social de la humanidad. Engels investiga rasgos históricos del régimen social de la Antigüedad y descubre los cambios dados en relación a las formas del matrimonio y de la familia en el marco del desarrollo económico generado producto del crecimiento de la producción y la división del trabajo con la consecuente aparición de la propiedad privada y la formación de las clases, basada en la propiedad privada de los medios de producción.

www.bdigital.ula.ve

La producción está condicionada por el grado de desarrollo del trabajo y de la familia, cuanto menos desarrollado está el trabajo, más restringida es la cantidad de productos y menor riqueza; manifestándose también la influencia dominante de los lazos de parentesco en cuyo marco, la productividad del trabajo aumenta sin cesar y con ella se desarrolla la propiedad privada, el intercambio, las diferencias de riqueza, la utilización de fuerza de trabajo ajena, todos siendo la base de los antagonismos de clase y por tanto el régimen familiar está completamente sometido a las relaciones de propiedad en las que se desarrollan las contradicciones de clase (Engels, 2006).

Reconocimiento

Engels, desarrolló un análisis histórico, basado en estudios previos sobre las sociedades humanas e identifica la raíz de la opresión de la mujer. Sostiene que el surgimiento de la sociedad clasista conllevó al surgimiento del Estado como instrumento de protección de los intereses de la clase gobernante para mantener la sumisión de la clase explotada y oprimida. Planteó desde un punto de vista materialista, basado en la evolución humana, que el origen de la opresión de la mujer nació con el surgimiento de la sociedad dividida en clases.

Si bien las investigaciones previas de Morgan, soportaron la tesis de Marx y Engels en torno a la existencia de una etapa llamada *comunismo primitivo* que precedió a la sociedad dividida en clases, también sus estudios aportaron a clarificar el surgimiento de la opresión de la mujer como consecuencia de la aparición de la sociedad dividida en clases, dado que Morgan demostró que las mujeres y los hombres iroqueses de New York tenían una división del trabajo bien marcada que obedecían a necesidades prácticas y no significaban diferencias en las relaciones de poder entre hombres y mujeres; sin embargo, las mujeres mantenían poder decisión en distintos espacios; por ejemplo, las mujeres controlaban la siembra y el cultivo, las matronas controlaban la distribución de alimentos, por tanto el papel de las mujeres en la producción representaba un importante poder político dentro de sociedades pre clasistas.

www.bdigital.ula.ve

En estas sociedades, que generalmente se constituían en sociedades en las que primaba la caza y recolección, definiéndose las responsabilidades rígidamente entre hombres y mujeres, siendo las mujeres según Engels quienes suministraban en muchos de los casos el alimento a todo el clan. Además, simultáneamente mientras se dedicaban a las tareas agrícolas, producían bienes para el hogar y también cuidaban de su prole. De ahí, que su trabajo productivo, era combinado con la maternidad, por tanto, no había una clara división entre sus esferas productivas y reproductivas, lo que otorgaba a las mujeres un rol

Reconocimiento

importante en la producción de las sociedades pre clasistas y marcaban el estatus relativamente alto de su rol dentro del clan, con lo cual excluían toda forma de desigualdad por sexo.

El inicio de la producción agrícola mediante el arado con hierro tirado por animales y métodos de riego para el cultivo de los campos, obligaron de cierta manera a la extinción de las sociedades nómadas y al aparecimiento de comunidades sedentarias, con lo cual fue posible incrementar la producción con mayor suministro de alimentos para uso propio de las comunidades y la primera acumulación de excedentes de producción, que podrían servir para el intercambio comercial y consecuentemente para fines de lucro. Inicialmente el excedente de producción se compartía con el clan, sin embargo, dada la nueva complejidad de estas organizaciones sociales por su crecimiento acelerado, la distribución de los excedentes de producción se tornó desigual, en donde unos pocos hombres se apropiaron de la riqueza, mientras la mayoría no accedía a la riqueza generada por todos. Este fue el punto de inflexión, que permitió el surgimiento de las sociedades clasistas hace unos 6000 años atrás como en: Mesopotamia, Egipto, Irán y China (Smith, 2003).

www.bdigital.ula.ve

En ese contexto, la aparición de la propiedad privada sobre los medios de producción tuvo como efecto en el seno de la familia, la extinción del matriarcado vigente hasta entonces y la consecuente aparición del patriarcado como mecanismo para asegurar la herencia patrimonial a los descendientes del hombre, de lo contrario, en el matriarcado, tal herencia sería entregada a la familia de la mujer (Mesana et al., 2017). La propiedad privada, no sólo acentuó la opresión de la mujer, sino que la consolidó de manera estructural (Toledo, 2003).

Esto marcaría un hito en las relaciones de poder, siendo una gran derrota histórica para las mujeres, a partir del cual sufrirán una doble explotación, por un lado desde la sociedad patriarcal y por otro desde su entorno cercano, el familiar, siendo imposible la emancipación de la mujer mientras permanezca excluida del trabajo social productivo y deba

Reconocimiento

limitarse al trabajo privado doméstico (Engels, 1982). La perspectiva marxista, desarrollada sobre el materialismo dialéctico e histórico, expuso las raíces de la opresión de la mujer, siendo la estructura económica de la sociedad, el origen de toda forma de inequidad.

Desde los orígenes del capitalismo, la mujer fue insertada en el proceso productivo como mano de obra barata y no cualificada, produciendo mayor rentabilidad a los capitalistas. Esta condición en la actualidad no ha experimentado transformaciones significativas, dado que el capitalismo fomenta la incorporación de la mujer al trabajo, pero lo hace en condiciones desiguales en relación al hombre.

2.2.1.3 Brechas que alimentan los sistemas de desigualdad de género

El Informe *Global Gender Gap Report 2020* del Foro Económico Mundial, publicado en Suiza, señaló que se necesitarán 99,5 años para cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos de la política, trabajo, salud y educación. Las brechas de desigualdad de género difieren en los distintos ámbitos. En política la brecha de género tardará 95 años en cerrarse, siendo el sector de menor avance hasta la fecha. Al 2019 el 25,2% de los escaños parlamentarios y el 21,1% de los cargos ministeriales del mundo están ocupados por mujeres, mientras que la brecha está más cercana a cerrarse en términos de salud (95,7%) educación (96,1%). En tanto que en la participación económica, la brecha económica entre hombres y mujeres, tardará 257 años en cerrarse (World Economic Forum, 2020).

www.bdigital.ula.ve

El informe señaló que diversos factores están relacionados con la profunda brecha económica de género: (a) baja participación de mujeres en cargos de alta dirección (b) estancamiento de salarios, a menudo relacionado con el insuficiente acceso de mujeres a profesiones con crecimiento de salarios (c) participación en mercado laboral en puestos con categoría salarial media o baja que permanecen estancados desde hace 10 años (d) falta de acceso a capital e infraestructura asistencial que limita en gran medida las oportunidades

Reconocimiento

laborales o el desarrollo de actividades de emprendimiento. Uno de los mayores obstáculos para cerrar la brecha económica de género, se relaciona con la baja representación de la mujer en profesiones emergentes como las ciencias informáticas, ingenierías, datos e IA (ciencia de datos). En estas profesiones las mujeres sólo alcanzan un 12%, 15% y 26% respectivamente, su mínima participación en estas profesiones frena el crecimiento económico (World Economic Forum, 2020).

La presencia minoritaria de mujeres en profesiones con crecimiento en salarios, es un elemento clave a considerar, dado que en las carreras universitarias es evidente tal desigualdad. Las ciencias informáticas, ingenierías, datos e IA (ciencia de datos), mantienen baja participación femenina, por lo que se ha reconocido a estas carreras como masculinizadas. Se avizora la persistencia de esta desigualdad tanto en la formación profesional como en el mercado laboral, lo que limitará superar esta brecha económica.

Los datos mundiales confirman las condiciones de desigualdad que hasta el año 2020 las mujeres enfrentan. Como se demuestra, existe una profunda brecha económica de género, que necesitaría cerca de tres siglos para cerrarla, lo que significa que las mujeres continuarán afrontando diversas formas de discriminación expresadas en las diferencias de género en ocupar cargos de dirección, brechas salariales, profesiones con crecimiento en salarios, oportunidades laborales, todas estas divergencias relacionadas directamente con la economía, factor fundamental para romper con las brechas presentes en todos los ámbitos. La causa de la opresión de la mujer es fundamentalmente económica (Toledo, 2003).

www.bdigital.ula.ve

2.2.1.4 Signos de la discriminación que enfrentan las mujeres en las profesiones

En los últimos años, los estudios de género han puesto en evidencia los principales obstáculos que la mujer tiene que enfrentar en sus trayectorias profesionales. En esa perspectiva, las marcadas diferencias muestran que las mujeres enfrentan barreras que no permiten acceder a similares oportunidades laborales en relación a la población masculina,

Reconocimiento

como discriminación laboral, disparidad en las cuotas de poder, expresión y representación política (UNESCO, 2012). Una de las diversas formas de discriminación que afrontan las mujeres es el relacionado con la inequitativa distribución de hombres y mujeres en las profesiones y mercado laboral.

Segregación Ocupacional por Género – Horizontal y Vertical

La segregación por género, se refiere a la concentración de mujeres en profesiones tradicionalmente feminizadas como la salud, educación, servicios domésticos, comercio, entre otros. La segregación ocupacional por género, se manifiesta desde el plano horizontal cuando existe concentración de la mujer en sectores económicos y ocupaciones asociados a menores remuneraciones; y vertical, se define en la inequitativa distribución de mujeres en la escala jerárquica, que revela las dificultades de las mujeres para ascender a cargos de mayor cualificación y salario.

Una serie de nuevas métricas desarrolladas en colaboración entre Linkedin y el Foro Económico Mundial, han determinado la segregación ocupacional en las fronteras de la nueva economía, identificando ocho grupos de profesiones con crecientes perspectivas de empleo en 20 economías líderes. Estos grupos abarcan: (a) personas y cultura, (b) producción de contenido, (c) marketing, (d) ventas, (e) desarrollo de productos,
(f) datos e inteligencia artificial, (g) ingeniería y computación en la nube (World Economic Forum, 2020).

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

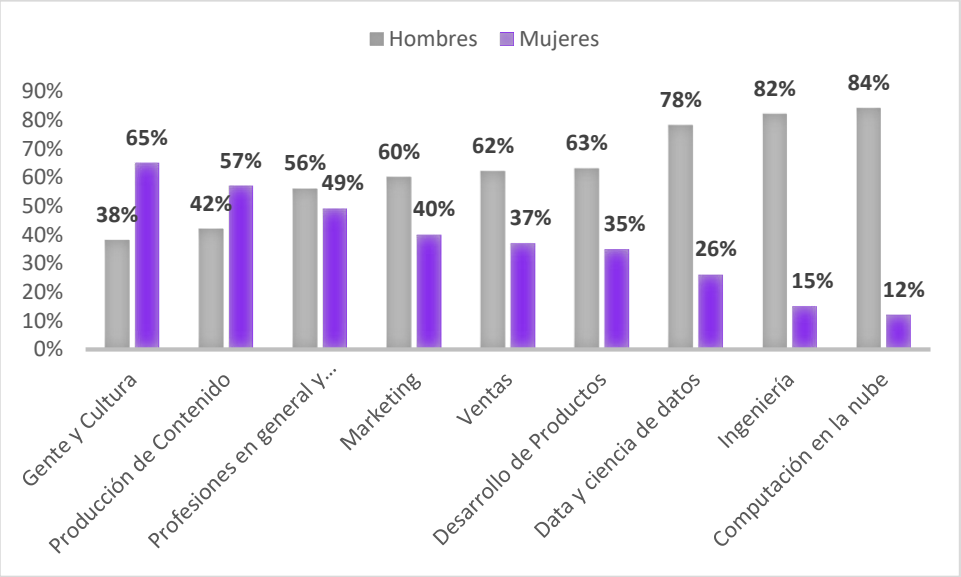


Figura 1. Proporción de trabajadores masculinos y femeninos en grupos profesionales. Tomado de *Global Gender Gap Report 2020* (p.37) por *World Economic Forum*, Suiza: 2020.

Los datos muestran diferencias en la participación de hombres y mujeres en redes profesionales e identifica la mayor concentración de empleo de mujeres en roles profesionales y técnicos en trabajos considerados de menor cualificación con la consecuente menor remuneración. Las mujeres tienen mayor participación en profesiones relacionadas directamente con el trabajo con personas, generalmente en esta área se encontrarían las profesiones en los ámbitos de la salud, educación; evidencia de la participación femenina en roles especializados específicos, lo que determina segregación ocupacional horizontal. Como se muestra en la Figura 1.

La segregación ocupacional horizontal, también está presente en países de América Latina como Argentina y Brasil, la proporción de trabajadores masculinos y femeninos en grupos profesionales no es diferente, como lo muestra la Figura 2.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

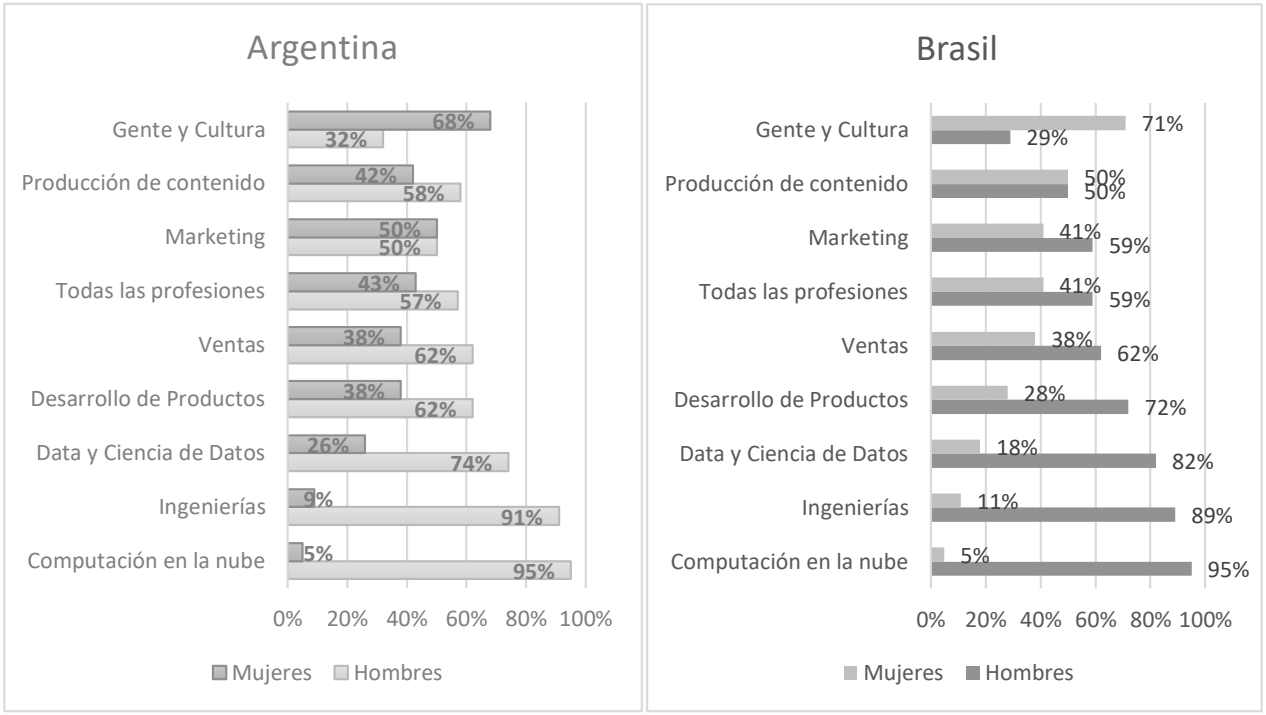


Figura 2. Proporción de trabajadores masculinos y femeninos en grupos profesionales por países. Tomado de *Global Gender Gap Report 2020* (p.340) por World Economic Forum, Suiza: 2020.

www.bdigital.ula.ve

Aun cuando se vive en el año 2022, persisten las desigualdades de las mujeres frente a los hombres en las profesiones. La participación mayoritaria de las mujeres en ciertas áreas relacionadas con las personas, dan cuenta de tal segregación. Múltiples factores podrían influir en la presencia de mujeres en esas áreas; sin embargo, las normas y prácticas culturales, podrían actuar como uno de los factores clave que sustentan la segregación ocupacional por género.

La segregación ocupacional horizontal por género, se reproduce también en la Educación Superior. De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura en el mundo, entre 1970 y 2009, la matrícula femenina en

Reconocimiento

educación superior pasó del 8% al 28%. A nivel mundial, por cada cien hombres que accedieron a educación superior, ciento ocho mujeres cursan una carrera universitaria. Las ciencias sociales y del comportamiento; empresa y gestión; y derecho, fueron los campos de estudios que lograron mayores proporciones de mujeres graduadas, alcanzando entre un 53% y 61% en las diferentes regiones del mundo (UNESCO, 2018). La Educación Superior como parte de la superestructura social, reproduce también aquellas formas de desigualdad y discriminación.

Las mujeres no sólo deben enfrentar la discriminación por género en las profesiones, inclusive desde que cursan la educación superior; además tienen menos oportunidades de ejercer cargos directivos, aun cuando sean más cualificadas sus trayectorias profesionales. Estas inequidades en la inserción de las mujeres en cargos de alta dirección se revelan en el bajo número de mujeres en tales niveles. Así, en los años 2013-2014 en 72 grandes empresas de la América Latina, únicamente el 4,2% contaban con una mujer en el cargo de directora o presidenta, mientras que su representación en los directorios alcanzó el 8,2% y en los comités y juntas directivas el 9,5% CEPAL (2015).

Www.bdigital.ula.ve

La mínima presencia de la mujer en la más alta dirección configura la segregación ocupacional vertical. Otra forma de discriminación que la mujer enfrenta en el campo profesional y ocupacional. Las desigualdades que afronta la mujer profesional toma diversas formas, no siempre visibilizadas, muchas veces naturalizadas y normalizadas por los entornos en los que se desempeña y a menudo aceptadas sin reclamo alguno por las propias mujeres.

En el ámbito de la Educación superior, también se evidencia la segregación vertical por género. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, ha señalado que a pesar del mayor acceso de las mujeres a la educación superior en

Reconocimiento

áreas del conocimiento relacionadas a las ciencias sociales, empresa y derecho, aún no se ha traducido en una mejora de sus trayectorias profesionales especialmente en altos cargos de dirección (UNESCO, 2018). Muestra de lo expresado, en Ecuador sólo el 15% de mujeres han alcanzado la Rectoría de las universidades públicas y privadas (SENESCYT, 2018). Las normas sociales como parte de las instancias ideológicas, surgidas de la base o estructura económica vigente, podrían explicar la segregación ocupacional horizontal y vertical que afrontan las mujeres en sus entornos profesionales, laborales y familiares.

2.2.1.5 Normas sociales y desigualdad de género

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo ha publicado *Tackling Social Norms: A game changer for gender inequalities* (ONU-UNPD, 2020) mediante informe realizado con data correspondiente a 75 países del mundo, ha concluido que más allá de los avances en materia de igualdad, aún persisten sesgos y prejuicios contra las mujeres. Dicho informe, presenta el Índice de Norma Sociales de Género que comprende cuatro dimensiones: política, educativa, económica e integridad psicológica y miden mediante indicadores la multidimensionalidad de normas sociales de género.

Www.bdigital.ula.ve

La dimensión política evalúa cómo hombres y mujeres se consideran como líderes políticos; la dimensión educacional, evalúa la creencia si la Universidad es más importante para un hombre que para una mujer; la dimensión económica, mide las creencias sobre, si hombres tienen más derecho a tener un trabajo respecto a las mujeres, y si hombres se consideran mejores ejecutivos de negocios en relación a las mujeres; finalmente la dimensión integridad psicológica, evalúa sobre la violencia de pareja y los derechos reproductivos de la mujer.

El Informe de la ONU-UNPD (2020) brinda datos reveladores y preocupantes, dado que en 31 países en los últimos 15 años, ha crecido la proporción de gente con sesgos hacia la igualdad de género creció del 57% al 60% entre mujeres y del 70% al 71% entre hombres.

Reconocimiento

Hombres más jóvenes están menos comprometidos con la igualdad de género. Por otra parte, los resultados muestran que el 91% de hombres y 86% de mujeres tienen algún tipo de sesgo discriminatorio, en los ámbitos político, educacional o económico, hacia las mujeres. Hombres y mujeres (40%) considera que son los hombres quienes tienen mayor capacidad para ser mejores ejecutivos de negocios, el 63% de hombres se consideran más capacitados como líderes políticos y el 50% consideran tener más derecho a un trabajo que las mujeres.

Esto coincide con el hecho, que las mujeres profesionales, actualmente enfrentan el reto de encontrar una pareja que apoye su carrera. Si bien las mujeres están menos sesgadas a sí mismas, no obstante, el 50% de las mujeres ubica a los hombres por sobre ellas en la participación política. Casi el 30% de las personas, consideran que es justificable que un hombre golpee a su pareja.

A decir del informe, estos resultados dan cuenta de las normas culturales vigentes y consecuentemente una reacción al movimiento feminista, que desde sus inicios ha intentado neutralizar o modular las tradiciones y normas sociales establecidas; sin embargo, estos cambios, son percibidos de manera negativa, por cuanto existe resistencia a las transformaciones en los roles de género en hogares, trabajo y política, aunque en el largo plazo podrían ser aceptados como nuevas normas sociales.

www.bdigital.ula.ve

Las normas sociales son fundamentales para la comprensión de estas dinámicas, dado que la desigualdad de género se ha asociado durante mucho tiempo con normas sociales discriminatorias persistentes, prescribiendo roles sociales y relaciones de poder entre hombres y mujeres en la sociedad (Marcus, 2018). Las normas sociales son valores, creencias, actitudes y prácticas de grupos, que afirman dinámicas de poder de individuos e instituciones (Marcus & Harper, 2014). Las creencias sobre lo que otros hacen y lo que otros piensan que debería hacer una persona en algún grupo, mantenidas por aprobación y desaprobación social, podrían guiar las acciones en entornos sociales.

Reconocimiento

A menudo las mujeres enfrentan fuertes expectativas sociales convencionales como amas de casa y cuidadoras de terceras personas, mientras que se espera que los hombres sean el sostén de la familia; estas normas sociales, tienen un impacto en patrones de exclusión que enfrentan las mujeres en la comunidad, en el hogar, en las instituciones, lo cual limita las oportunidades de las mujeres. Por lo que las mujeres aún enfrentan desigualdad, dadas las normas sociales vigentes (ONU-UNPD, 2020).

Las normas sociales reflejan regularidades entre grupos de individuos, estableciendo estándares de comportamiento o ideales vinculados al sentido de identidad de un grupo, que afectan la percepción de las personas de sí mismas y de las demás; por un lado las normas sociales crean autonomía y libertad, cuando las creencias que las personas tienen y están relacionadas con estos ideales o comportamientos apropiados, generan un sentido de pertenencia al grupo; pero también, censura y reproche social cuando trasgreden las normas sociales (Aurelie, 2014).

www.bdigital.ula.ve

Para los roles de género, estas creencias pueden impactar en determinar las libertades y relaciones de poder con otras identidades, que se agravan cuando se superponen con otras jerarquías como edad, raza y clase. Dado su carácter multidimensional, crean sesgos, prejuicios hacia las mujeres e influyen en las expectativas de comportamiento masculino y femenino considerado socialmente aceptable o menospreciado, obstruyendo la igualdad de género a lo largo de dimensiones política, educacional, económica e integridad psicológica (ONU-UNPD, 2020).

Las organizaciones también reproducen normas sociales que a menudo toman formas de estereotipo que responden a contextos sociales que influyen en los distintos procesos de la organización como: selección, reclutamiento, evaluación, distinción de perfiles para cargos directivos, entre otros; además de establecer sutilmente el comportamiento cotidiano de sus integrantes, frecuentemente motivados por estereotipos.

Reconocimiento

Un estereotipo frecuente en las organizaciones, es el referido a las capacidades de las mujeres que reflejan políticas discriminatorias, al naturalizar la idea de la imposibilidad de las mujeres a admitir ocupar cargos de alta responsabilidad, debido a la creencia que deben responder con sus cargas familiares, por lo que a menudo se asignan cargos a niveles medios de dirección organizacional (Guil-Bozal, 2004). Los estereotipos de género pueden ser definidos como las creencias, percepciones sobre las características, rasgos que se asocian a hombres y mujeres.

Un estereotipo de género ampliamente divulgado es el relacionado con la percepción de que los hombres pueden ejercer cargos directivos en mejores condiciones en relación a las mujeres, pues se asume que las mujeres priorizan sus responsabilidades familiares, lo que limita la ascensión a puestos de alta dirección. Los estereotipos están presentes en las distintas esferas de la vida, en ellas también en la esfera laboral, por lo que se constituyen en condicionantes del comportamiento tanto de hombres como de mujeres.

www.bdigital.ula.ve

2.2.1.6 La Tarea Invisible del Trabajo Doméstico de las Mujeres y la Conciliación Trabajo – Familia.

La segregación de las responsabilidades familiares como cuidado de hijos/as y el trabajo doméstico, son actividades que continúan siendo asignadas a las mujeres. El *Informe Tiempo para el Cuidado. El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad,* publicado por OXFAM (2020) ha concluido que a nivel global, el 42% de las mujeres en edad de trabajar no forma parte de la mano de obra remunerada, frente al 6% de los hombres, debido al trabajo de cuidados no remunerado que deben asumir. Las mujeres que viven en comunidades rurales y países de renta baja dedican hasta 14 horas diarias al trabajo de cuidados no remunerado, mientras que los hombres dedican tres horas para esas tareas.

Reconocimiento

El trabajo doméstico y cuidado de personas no remunerado, son responsabilidades que pesan sobre la mujer de manera desproporcionada, a pesar que las mujeres han elevado su participación en el mercado laboral, pero que no se ha reflejado un avance equivalente de trabajo doméstico de los hombres (ONU Mujeres, 2017). Si bien las mujeres se han incorporado al mercado laboral, sin embargo, se asignan como parte de sus responsabilidades tanto las tareas domésticas como cuidados de personas, lo que implica hacer grandes esfuerzos para atender adecuadamente ambas esferas y exige por tanto que la mujer deba cumplir una doble o triple jornada. La vigencia de normas sociales, podrían explicar la asignación de las responsabilidades familiares a las mujeres, dada la división sexual de trabajo, expresada por la segregación ocupacional por género.

El rol social asignado a la mujer en términos de cumplir con trabajo no remunerado, limita de manera importante la plena participación de la mujer en la esfera profesional. Aun cuando las mujeres cuenten con los más altos grados académicos, profesionales, científicos; no obstante, sobre ellas pesan las responsabilidades familiares, tanto así, que inclusive la bióloga Carol Greider, recibió la llamada desde Estocolmo para anunciarle que había ganado el Premio Nobel de Medicina, cuando se encontraba lavando ropa. Situación reveladora para comprender que el trabajo doméstico y de cuidados es cumplido de manera mayoritaria por las mujeres, independientemente de su nivel educativo.

www.bdigital.ula.ve

Esta es una dimensión que debe ser sujeta de análisis, debido a que es un obstáculo presente en la realidad actual y que es un factor relevante para alcanzar la igualdad de la mujer frente al hombre. De ahí, que es imperativo invertir en la igualdad de las mujeres, elevando sus niveles de vida y empoderamiento, son elementos fundamentales para la alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), cuyos 45 objetivos y 54 indicadores, están directamente vinculados al género, lo cual implica que la inversión en la igualdad de

Reconocimiento

género tiene un efecto catalizador en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015).

2.2.1.6 Mujeres y Ciencia

Los estudios de Lerman, Oldenziel, & Mohun (2003) sitúan los comienzos de la investigación sobre mujeres en la ciencia y tecnología desde la década de los setenta tanto en los Estados Unidos como en Europa. Desde entonces la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO) mediante el Foro Regional sobre Mujeres y Ciencia realizado en Argentina en 1998, sentó las bases para la Conferencia Mundial sobre Ciencia para el Siglo XII (Budapest, 1999) que condujeron a la creación de la Cátedra Regional de la UNESCO para la Mujer, la Ciencia y la Tecnología en América Latina con sede en Argentina, las Conferencias Iberoamericanas de Ciencia , Tecnología y Género, la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Mujeres de Beiing, China en 1995, han impulsado de manera importante -aunque paulatina- el corpus de conocimiento orientado a los estudios de género, ciencia y tecnología y cuyos enfoques metodológicos han precisado de la intervención de diversas disciplinas de las ciencias sociales y humanidades para la investigación en estos campos.

www.bdigital.ula.ve

Investigaciones sobre mujeres en las ciencias, han permitido la revelación de conexiones con las creencias, valores y estereotipos de género dominantes conforme el contexto socio histórico en el que se desenvuelven tales relaciones. Varias investigaciones han concluido en la persistencia de brechas de género en el conocimiento. El estudio *The National Assessments on Gender and STI* (science, technology and innovation) que evaluó la participación de las mujeres en la sociedad del conocimiento, realizado en una fase inicial en el año 2012 en seis países y una región (Brasil, India, Indonesia, Korea, Sudáfrica, EE.UU y la Unión Europea; y en una segunda fase realizado en Argentina, México y Panamá (2019), ha concluido que aún persiste la brecha de género en el conocimiento en los países, inclusive

Reconocimiento

en aquellos reconocidos como las principales economías basadas en el conocimiento (Women in Global Science & Techonology, 2019).

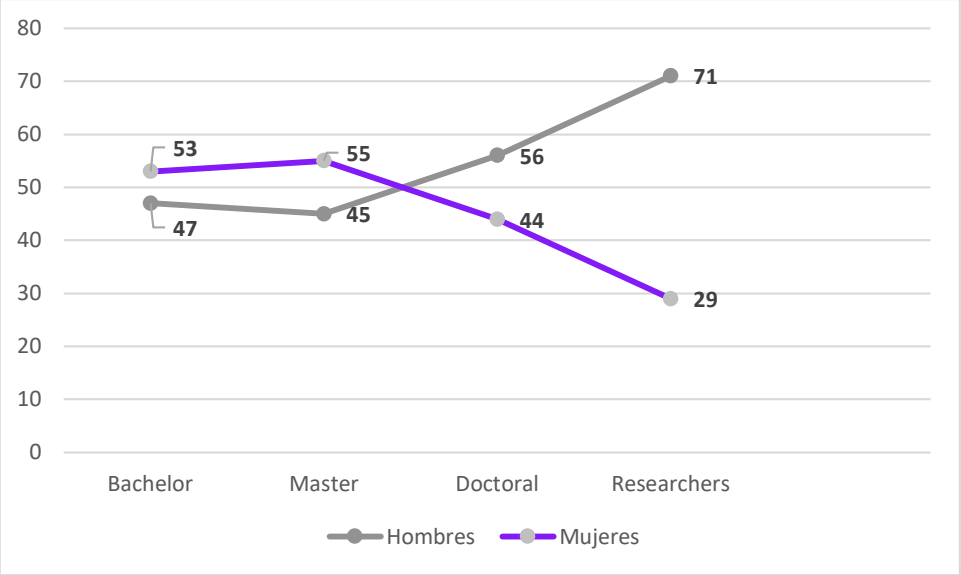
Los principales hallazgos de este estudio, muestran que el número de mujeres en los campos de la ciencia, tecnología e innovación es alarmantemente bajo en las principales economías del mundo, inclusive en EE.UU. Las mujeres se encuentran subrepresentadas en ingeniería, física e informática (menos del 30% en la mayoría de los países) mientras que las mujeres ganan terreno en países que cuentan con servicios de salud y cuidado infantil. Por el contrario, es evidente que existe un desequilibrio en la participación de los hombres graduados de educación terciaria en tres campos: (a) Tecnologías de la Información y Comunicación, (b) Ingeniería, Industria y Construcción; (c) Agricultura, en cuyos campos constituyen más de tres quintas partes de los graduados en 98 de los 11 países (UNESCO, 2018).

Www.bdigital.ula.ve

Como se ha señalado, persiste la tendencia de la presencia mayoritaria femenina en carreras de Licenciatura en campos de educación terciaria: (a) Educación, (b) Humanidades y Artes; (c) Ciencias Sociales, (d) Negocios, (e) Derecho; (f) Salud y Bienestar, donde representan el 54%, siendo Educación el campo en donde las mujeres representan más de dos tercios en 91 de 116 países; y a nivel de maestría, las mujeres alcanzan un porcentaje mayor de 55%; no obstante, al llegar a los graduados de programas de doctorado la tendencia se invierte y son los hombres quienes representan el 71% de investigadores; por otra parte se muestra el fenómeno de pérdida de mujeres graduadas como doctoras durante la transición a la categoría de investigadores con respecto a sus pares masculinos. Este fenómeno se ha definido mediante la metáfora de *Efecto Tijera* . La Figura 3 lo muestra.

Figura 3 Efecto Tijera en la Carrera de Mujeres Graduadas hacia Investigadoras

Reconocimiento



Tomado de *Midiendo Igualdad de Género en Ciencia e Ingeniería: SAGA Toolkit , Gender Summit XII en Ciencia, Tecnología e Innovación para América Latina y El Caribe* (p. 4), por G. Anlló, Responsable Regional UNESCO, Chile: 2017.

Estos resultados, reflejan segregación ocupacional por género, forma de discriminación que enfrenta la mujer, aun cuando cuente con la más elevada formación profesional. No obstante, tiene dificultades para superar diversas barreras que le permitan avanzar en sus trayectorias profesionales para ocupar cargos de alta dirección.

Www.bdigital.ula.ve

Es imprescindible identificar brechas y mejorar las políticas de Ciencia, Tecnología e Innovación (CIT) enfocadas en equidad de género, por lo que es importante identificar todos los factores inherentes a la igualdad de género en la formulación de políticas en CTI. Se ha señalado por este importante proyecto que las mujeres encuentran una serie de barreras para alcanzar la equidad de género en CTI como: (a) barreras institucionales, (b) barreras socioculturales, (c) escasez de *role-models*, (d) masculinización de la imagen de carreras, (e) dificultades para lograr el equilibrio trabajo- vida, (f) métodos de evaluación de investigación con sesgos de género (Anlló, 2017).

Particularmente, las barreras socioculturales, están relacionadas directamente con las normas sociales y estereotipos de la sociedad respecto de las mujeres en STEM que se expresan mediante prejuicios de género culturales e inconscientes y que se manifiestan con

Reconocimiento

percepciones, actitudes y comportamientos en las carreras científicas de las mujeres. Probablemente, serían las barreras más difíciles de romper, dadas las condiciones concretas en las que se desarrolla la ciencia en los países de la región, marcados fundamentalmente por sesgos de género, que perjudican a la plena participación de la mujer en todos los ámbitos.

Actualmente no existen directrices mundiales que contribuyan a la creación de políticas destinadas a garantizar la participación de niñas y mujeres en STEM, factor fundamental para alcanzar cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, dado que es clave la educación de las mujeres en STEM para un mayor crecimiento de las ciencias y una reducción de la brecha de género en estos campos.

La investigación realizada por López (2019) para evaluar el estado de paridad de género en la ciencia en Colombia, concluyó que las ciencias médicas y salud fueron el único campo en alcanzar paridad de género, mientras que que los campos relacionados a las ingenierías, ciencias humanas y ciencias naturales tuvieron una representación minoritaria de mujeres. Además, los resultados sugirieron que varios factores influencian en la presencia desequilibrada de mujeres en los diversos campos de la ciencia, entre ellos, la falta de financiación, marco legal insuficiente, sesgos pre existentes y una protección insuficiente de los derechos de las mujeres limitan la participación de la mujer en la ciencia y se estimó que de continuar la tendencia, podría llevar 150 años para alcanzar paridad de género en las áreas relacionadas con las ingenierías y 10 años en las ciencias humanas. El acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres a la ciencia debe ser apoyado por un enfoque multidimensional que incluya acceso a recursos, empoderamiento de género y un sistema educativo sólido (Women in Global Science & Techonology, 2019).

La participación de las mujeres en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (CTI) en el desarrollo socio económico en América Latina y el Caribe, ha sido una problemática

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

que ha tenido limitaciones para su estudio, debido a la poca disponibilidad de datos e indicadores que permitan profundizar en el estudio de dicha problemática. Sin embargo, pese a notables avances en las últimas décadas aún existen brechas en CTI que se muestran como parte de segregación horizontal en áreas de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM), que se encuentran fuertemente masculinizadas tanto en la educación superior como en las ocupaciones y; segregación vertical, en la sub representación de mujeres en cargos de liderazgo en CTI (López et al., 2018).

2.2.1.7 La mujer en la universidad

La educación como derecho fundamental, es un factor importante para el desarrollo humano y social. La universidad es la institución educativa de nivel superior más importante de la sociedad, que se constituye en un espacio privilegiado no solo de formación de cuadros profesionales para el desarrollo económico, social, político y cultural del país; sino, también, de producción y difusión de conocimientos científicos y tecnológicos que respondan a las verdaderas necesidades e intereses del país a través de la investigación y la extensión social.

www.bdigital.ula.ve

La universidad como parte de los sistemas educativos se consideran como aparatos ideológicos que contribuyen a la adquisición y transmisión de roles de género (López, 2016) y por tanto, reproduce la desigualdad e inequidad de género. Las universidades en particular son vistas como espacios en los que se mantienen relaciones de dominación mediante sistemas y modelos sociales hegemónicos en los que imperan nexos jerárquicos y de exclusión donde la influencia de lo masculino corre a través del currículo, tanto en las metodologías como en los temas seleccionados y en el lenguaje utilizado (Acuña-Rodríguez, 2016).

Dado que la sociedad actual está sometida a los principios básicos del capitalismo como la acumulación del capital, es evidente que aún persisten inequidades en términos de producción, reproducción, distribución del conocimiento. De ahí que ineludiblemente las

Reconocimiento

desigualdades en los órdenes en términos económicos, sociales, políticos, culturales surgen como producto de las relaciones sociales que se desarrollan en el proceso de la producción de bienes materiales y en las que las mujeres han enfrentado históricamente condiciones de opresión, que se generan cuando las mujeres deben enfrentar una doble carga de explotación y opresión al constituirse en el sector sobre el cual descansa la responsabilidad de reproducción de la especie y la reproducción de trabajo.

Finlandia es uno de los países que podría tomarse como buen ejemplo de la implementación de leyes en contra de la discriminación de género, por lo que difícilmente existirían posiciones en contra de la igualdad de género. No obstante, se ha señalado que en este tipo de condiciones, la discriminación adquiere formas más sutiles, difícilmente captables (Husu, 2005). Diversas investigaciones aportan a reafirmar tales posiciones. Según Wilton & Ross (2017) las profesoras en la academia tienen problemas fundamentales relacionados con la permanencia, promoción, evaluación del profesorado y la creciente presión para producir investigaciones de alto perfil. De ahí que se puede afirmar, que aun cuando se han alcanzado grandes conquistas que benefician a las mujeres; sin embargo, persisten diversas formas de discriminación.

www.bdigital.ula.ve

En América Latina se evidencia desigualdad de género en las universidades. Un reciente estudio realizado por el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO) ha señalado que de una muestra de 475 universidades públicas de 9 países de América Latina (Argentina, Brasil Colombia, Chile, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Venezuela) solo 18% son rectoras, a pesar que en la región la matrícula universitaria muestra una mayor participación de mujeres en grado, posgrado, que alcanza el 55% (UNESCO-IESALC, 2020).

Reconocimiento

En otros países de la región también se reproducen estas formas de discriminación bajo la segregación ocupacional horizontal y vertical. En Bolivia, la participación de la mujer docente universitaria no supera el 30%, con limitadas posibilidades de ocupar cargos de alta dirección, dado que el 62% estos cargos, están ocupados por sus pares masculinos (Urioste, 2016). En Ecuador, las mujeres académicas, no superan el 39% y de igual forman existe una mínima representación femenina en cargos como rectoras, dado que alcanzan únicamente el 15% (SENESCYT, 2018). En Chile, en el año 2015, la totalidad de las universidades públicas, tenían rectores hombres (Gaete-Quezada, 2015).

Pero no solamente existe diferencias de género en cuanto a participación de las mujeres docentes en las universidades, también toman otras formas de desigualdad que se convierten en barreras que limitan a las docentes universitarias en sus trayectorias profesionales, referidas específicamente a: (a) conciliación de la vida familiar, (b) satisfacción personal en el ejercicio docente (c) percepción en la dinámica de las relaciones de género en el ámbito laboral universitario y (d) motivación para acceder a puestos de alta dirección en universidades (Urioste, 2016).

www.bdigital.ula.ve

La mayoría de docentes mujeres se encuentran entre los 30/40 años, etapa en la cual generalmente se plantean metas profesionales, estudios posgraduales y también el cumplimiento del rol de maternidad y crianza de hijos, por lo que a menudo deben responder a las diversas funciones profesionales y personales que esto demanda, lo cual impacta en menores oportunidades de realizar producción científica, aunque sus funciones de docentes les permite mantenerse vigente en el entorno laboral y sentirse satisfechas con su trabajo, no sienten la misma satisfacción en torno a sus remuneraciones. En cuanto a sus aspiraciones para alcanzar cargos de alta dirección, los resultados muestran que a medida que avanza la edad de las mujeres docentes universitarias, menor interés muestra para ocupar cargos de dirección; así como también, las mujeres que han alcanzado altos niveles en la pirámide

Reconocimiento

organizacional, perciben mayor equidad e igualdad de oportunidades frente a sus pares masculinos (Urioste, 2016). Como se demuestra, las desigualdades de género en la universidad, surgen de las estructuras institucionales, lo hacen mediante múltiples prácticas que configuran de manera silenciosa y sutil, la institucionalización de la discriminación en contra de la mujer docente.

Las Instituciones de Educación Superior se desarrollan sobre estructuras de poder patriarcal y condenan a las docentes universitarias a la desigualdad. Específicamente, la cultura laboral universitaria, las estructuras académicas, la doble jornada laboral, los prejuicios y los estilos de administración, impactan en las desigualdades que enfrentan las docentes en la academia para alcanzar mejoras salariales, acceso a cargos de alta dirección (López, 2016). Si bien las instituciones de educación superior existen para producir y difundir conocimiento hacia la comunidad; sin embargo, siendo el género una construcción social, es precisamente el género femenino el que se muestra limitado en la academia para cumplir con sus funciones, por lo que enfrentan grandes desafíos en las instituciones de educación superior que obstaculizan su plena participación.

www.bdigital.ula.ve

La vida académica es exigente para cualquier académico, sea hombre o mujer. Sin embargo, las académicas tienen que lidiar con presiones adicionales que incluyen el patriarcado, los prejuicios de género, interrupciones en la carrera debido a la crianza de los hijos que comprometen sus registros de publicación científica, así como equilibrar su carga de trabajo con las demandas familiares. Estos factores podrían impedir que las mujeres logren avances significativos en el ámbito académico. En la educación superior, la promoción docente está vinculada principalmente a la productividad de la investigación. Si las mujeres no publican con tanta eficacia como sus homólogos masculinos, son vulnerables a que se les niegue el ascenso a niveles superiores. El énfasis excesivo de la productividad de la investigación en las instituciones de educación superior es una de las principales causas

Reconocimiento

de la subrepresentación de la mujer en los escalones superiores del mundo académico (Maphalala & Mpofu, 2017). Se reproducen múltiples formas de desigualdad de género en contextos universitarios.

Otras formas de desigualdad de género en entornos universitarios, se expresan en torno a los profesores universitarios con titularidad en sus cargos. En este ámbito, siguen siendo hombres la mayoría con respecto a las profesoras titulares universitarias. En cuanto a cargos de investigadores, más del 60% son hombres y estos ocupan la jerarquía más alta en la carrera científica. Esta tendencia ha sido denominada mediante una metáfora como el "efecto tijera", el cual supone la disminución de mujeres a lo largo de la carrera científica, aun cuando las mujeres representan el mayor número de graduadas; sin embargo, conforme avanzan en su carrera científica hacia cargos dirección en gestión del sistema de ciencia, su presencia se invierte en menor proporción respecto a los hombres (Rodríguez et al., 2018)

La persistencia desigualdad de género dentro del hogar y mayores expectativas para que las mujeres asuman más responsabilidades para cuidar a la familia, también se reproduce en las mujeres docentes universitarias, quienes experimentan desafíos para equilibrar la familia con una carrera académica (Wilton & Ross, 2017). Se ha planteado que, la inexistencia de estrategias institucionales de conciliación trabajo-familia de mujeres con cargos de dirección universitaria, se constituyen en una barrera importante que condiciona la carrera laboral de las académicas (Quezada, 2018).

www.bdigital.ula.ve

Sin embargo, de la matrícula feminizada de estudiantes y la presencia importante de mujeres en cargos docentes, el liderazgo masculino persiste en estos espacios universitarios, en los que generaciones de jóvenes se forman profesional y científicamente en instituciones en las que se promueve, defiende la paridad de género, como una demostración de compromiso con los derechos humanos (UNESCO-IESALC, 2020). Por lo expuesto, son las universidades las llamadas a cuestionar las diferencias de género vigentes en la sociedad.

Reconocimiento

Pero primero deben empezar, cuestionando también las propias prácticas intrauniversitarias que reafirman la desigualdad de género.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

CAPÍTULO III

ABORDAJE METODOLÓGICO

El presente capítulo expone el abordaje metodológico utilizado en la investigación, el cual fue diseñado con el propósito de interpretar los significados de las perspectivas de las mujeres en la actividad académico- científica en las Instituciones de Educación Superior (IES) ecuatorianas. Por ello, la metodología propuesta para esta investigación, se desarrollará partir de un marco interpretativo fenomenológico (Alvarez-Gayou Jurgenson, 2003), un enfoque cualitativo (Creswell, 2009; Creswell, 2013) y un diseño de investigación de la Teoría Fundamentada Constructivista bajo el enfoque metodológico de Charmaz

www.bdigital.ula.ve

3.1 Justificación del Abordaje Metodológico

Alvarez-Gayou Jurgenson (2003) ha definido como marcos teóricos interpretativos, las corrientes epistemológicas que sustentan la investigación cualitativa. Desde su óptica, los marcos interpretativos, postulan desde sus inicios, la necesidad de comprender el significado de los fenómenos sociales en el proceso de investigación científica, en contraposición a las corrientes epistemológicas positivistas orientadas a la explicación científica. En ese sentido Schwandt (1998) sostuvo que la antropología filosófica e interpretativa, la fenomenología, la hermenéutica, el interaccionismo simbólico y el interpretativo, todos forman parte de los marcos interpretativos que hablan de una forma de ver, de enmarcar los fenómenos sociales (Alvarez-Gayou Jurgenson, 2003).

Dados los objetivos de la presente investigación, se asume un marco interpretativo fenomenológico, caracterizado por enfocarse en la experiencia personal, en lugar de

Reconocimiento

abordajes de los fenómenos desde perspectivas grupales e interaccionales y considera que los seres humanos están vinculados con su mundo mediante la experiencia vivida, a partir de la cual se desarrollan una serie de relaciones contextuales con objetos, personas, sucesos y situaciones (Alvarez-Gayou Jurgenson, 2003, p. 86).

Más específicamente, Creswell (2009) enfatizó que los análisis fenomenológicos buscan la esencia del significado de la experiencia, la cual contiene una connotación externa e interna, sustentada en la memoria, imagen y significado que las personas confieren a la experiencia vivida cotidianamente. Por lo cual, es desde la perspectiva fenomenológica, que se desarrollará el presente estudio, dado que permitirá una comprensión del significado que la experiencia vivida tiene para la persona y que el investigador trasforma en una expresión textual mediante palabras y frases agrupadas por su relación y semejanza entre sí, que describen particularidades de la experiencia estudiada y revelan la subjetividad de las personas investigadas (Alvarez-Gayou Jurgenson, 2003).

www.bdigital.ula.ve

3.2 Enfoque de Investigación Cualitativa

La Investigación Cualitativa es una forma de investigación social empleada para comprender, describir e interpretar comportamientos desde un enfoque inductivo y fundamentalmente plantea roles diferentes del investigador en la interpretación de los hallazgos (Jhon Creswell, 2009). En la investigación cualitativa, el investigador juega un rol activo en la generación e interpretación de la realidad desde una perspectiva subjetiva, que puede ser necesaria para entender fenómenos altamente complejos (Johnson, 2015).

Según Stake (2010) la investigación cualitativa permite un enfoque más orientado al descubrimiento en la realización de investigaciones y puede ser particularmente útil para explorar fenómenos donde existe poca comprensión. Dado que permite explorar y comprender el significado individual o grupal de problemas humanos o sociales, siguiendo una lógica inductiva en la que, en el proceso de investigación emergen preguntas y

Reconocimiento

procedimientos. Los datos típicamente son recabados en los escenarios de los participantes y su análisis inductivo se construye de temas particulares a temas generales y el investigador hace interpretaciones del significado de los datos, otorgando importancia a la interpretación de situaciones complejas (Creswell, 2013). Esto introduce un rango de estrategia, ética y temas personales en el proceso de investigación cualitativa (Locke et al., 2013).

Según Creswell (2013), por varios años se ha discutido las características de la investigación cualitativa, sin embargo, existe algún consenso en qué constituye la investigación cualitativa. Este autor, propone las siguientes:

1. Escenarios naturales: Los investigadores cualitativos tienden a colectar data en el lugar en donde los participantes experimentan los temas o problemas bajo estudio, garantizando que la gente hable de sus experiencias directamente con el investigador cara a cara, dentro de su propio contexto.
2. Investigador como instrumento clave: Los investigadores cualitativos recaban data, examinando documentos, observando comportamientos o entrevistando a participantes. No tienden a usar o replicar cuestionarios o instrumentos desarrollados por otros investigadores.
3. Múltiples recursos de data: Los investigadores cualitativos típicamente hacen uso de múltiples formas de data, así como entrevistas, observaciones, documentos e información audiovisual. Los investigadores revisan toda la data y organizan en categorías de temas.
4. Análisis Inductivo y deductivo de la data: Los investigadores cualitativos construyen sus patrones, categorías y temas organizándolos datos en unidades de información cada vez más abstractas. El proceso inductivo ilustra el trabajo de ida y vuelta entre los temas y la base de datos hasta que los investigadores establecen un conjunto integral de temas.

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

5. Significados de los participantes: La investigación cualitativa se centra en el aprendizaje de significados que los participantes esperan acerca del problema o temas, no en el significado que los investigadores aportan a la investigación o que los escritores expresan en la literatura.
6. Diseño Emergente: El proceso de investigación cualitativa es emergente. Esto significa que el plan inicial de investigación no puede ser muy prescrito y algunas o todas las fases del proceso pueden cambiar después que el investigador ingrese al campo y comience a recolectar de datos. Las preguntas pueden cambiar, las formas de recolección de datos pueden cambiar, los individuos estudiados, y los sitios visitados pueden modificarse. La idea clave detrás de la investigación cualitativa es aprender acerca del problema o temas de los participantes y la dirección de la investigación para obtener la información.
7. Imagen Holística: Los investigadores cualitativos desarrollan complejas imágenes del problema o temas bajo estudio. Esto implica reportar múltiples perspectivas, identificando varios factores insertos en una situación y generalmente bosquejan la más grande imagen que emerge. Un modelo visual de varias facetas de un fenómeno central o proceso, contribuye en el establecimiento de esta imagen holística.

www.bdigital.ula.ve

3.3 Diseño de Investigación

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) el término diseño en la investigación cualitativa, se refiere al abordaje general que se utilizará en el proceso de investigación. Se podrían considerar las siguientes recomendaciones de acuerdo con Creswell (2013): (a) Identificar el diseño específico que podría ser usado y proveer referencias de la literatura que discute el enfoque, (b) Proporcionar algunos antecedentes acerca del diseño de investigación, así como las aplicaciones en el campo o disciplina en el que se desarrolla el

Reconocimiento

estudio, (c) Discutir el por qué es apropiado el diseño a usar en el estudio propuesto, (d) Identificar cómo el uso del diseño formará varios aspectos del proceso de diseño, así como el título, el problema, las preguntas de investigación, la recolección de datos, el análisis y el reporte de resultados.

Según Creswell (2013) los diseños de investigación cualitativa en las ciencias sociales más utilizados son: (a) Narrativa, para estudios individuales, (b) Estudios de caso y Teoría Fundamentada, para estudios de procesos, actividades y eventos (c) Etnografía, para estudios de comportamiento cultural de grupos.

Este estudio se desarrollará mediante Teoría Fundamentada (*grounded theory*) con la cual la teoría se elabora y surge de los datos obtenidos en la investigación (Alvarez-Gayou Jurgenson, 2003). Según Creswell (2009) el propósito de la Teoría Fundamentada es generar o descubrir una teoría que proponga una relación convincente entre conceptos o grupos de conceptos y categorías relacionadas o conectadas entre ellas, que revelen la interacción de los individuos con el fenómeno que se estudia y que se deriven de las informaciones obtenidas en el trabajo de campo por medio de entrevistas, observaciones y documentos.

www.bdigital.ula.ve

La naturaleza cambiante de las interacciones entre individuos, ofrece contextos maduros para el desarrollo de teorías. Teorías que alguna vez fueron útiles en predecir fenómenos, en algunos casos pueden no ser aplicables por más tiempo, y en otros, puede requerir alteraciones sustantivas o desarrollos (Johnson, 2015). La Teoría Fundamentada (TF), es uno de los métodos cualitativos más utilizados en las ciencias sociales (Gummesson, 2003).

La Teoría Fundamentada es un diseño de investigación cualitativo, en el que el investigador genera una explicación general (teoría) de un proceso, acción o interacción, moldeado por las opiniones de un mayor número de participantes (Creswell, 2009). La TF tiene su origen en 1967, desarrollada por los sociólogos Barney Glaser y Anselm Strauss para promover el descubrimiento de la teoría a partir de los datos.

Reconocimiento

La Teoría Fundamentada es apropiada para el presente estudio, por cuanto, no se dispone de teorías o son inadecuadas para la comprensión del problema; el objeto de estudio se refiere procesos, acciones e interacciones entre individuos, a partir de la cuales se generan relaciones entre conceptos que conforman un fenómeno para proporcionar categorías del proceso o fenómeno y sus vínculos; así como también provee una teoría que permite la comprensión del fenómeno. En esa línea Creswell (2013) en la Teoría Fundamentada, la literatura puede presentarse en el estudio y al final del estudio, dado que se convierte en una base para comparar y contrastar los hallazgos. Esta aproximación es más adecuada para el proceso inductivo de la investigación cualitativa, la literatura no guía y dirige el estudio, pero se convierte en una ayuda, una vez que se han identificado patrones o categorías. Este enfoque es usado en todos los tipos de diseños cualitativos, pero es más popular en la Teoría Fundamentada, donde uno contrasta y compara la teoría encontrada, con otras teorías halladas en la literatura.

www.bdigital.ula.ve

Los instrumentos de recolección de datos más comunes son las entrevistas y grupos de enfoque y las estrategias de análisis de datos son la codificación abierta, axial y selectiva (Hernández et al., 2014). Sin embargo, la presente investigación adopta la propuesta constructivista de Charmaz (2013) sustentada en un enfoque sistemático que fomenta una visión sistemática e integrativa desde la experiencia subjetiva del investigador como elemento prioritario, junto con las condiciones sociales propias del objeto de estudio orientado a las representaciones interpretativas de la realidad social. Esta visión constructivista, cuyo soporte epistemológico radica en la vinculación entre sujeto que busca la comprensión de un objeto a investigar, mediante acciones y significaciones; pone en primer plano el objeto, por lo que los métodos de recolección y análisis de datos se caracteriza por ser flexible, pudiéndose combinar métodos cuantitativos y cualitativos, además de utilizar distintas técnicas, que permitan composiciones metodológicas adecuadas

Reconocimiento

para el abordaje del objeto de estudio. De ahí que, el propósito fundamental de la Teoría Fundamentada, es el surgimiento de nueva teoría, por lo que los métodos y técnicas son un medio para conseguir un fin, no el fin en sí mismo (Andréu et al., 2007).

El análisis de datos es sistemático e inicia desde el momento en que inicia la recolección, a partir de los cuales se generan conceptos que se desarrollan mediante la comparación constante con datos adicionales que se siguen obteniendo. El análisis de los datos incluye la codificación abierta (identificación de conceptos, categorías, propiedades y dimensiones), la codificación axial (examen de condiciones, estrategias y consecuencias) y la codificación selectiva, que derivan en la teoría resultante que puede presentarse dentro de un marco narrativo o como un grupo de proposiciones.

La presente investigación estudia las interacciones entre individuos, a partir de la óptica de las mujeres docentes de las Instituciones de Educación Superior ecuatorianas, por lo que la Teoría Fundamentada bajo la propuesta constructivista de Charmaz (2013) es el diseño adecuado para este estudio por su flexibilidad, al combinar métodos cuantitativos y cualitativos, además de utilizar distintas técnicas de recolección de datos y análisis, que permitan la significación del objeto de estudio para proveer de una teoría o hallazgos que van emergiendo fundamentada en los datos.

www.bdigital.ula.ve

3.4 Delimitaciones del Estudio

Sujetos de Investigación

Las unidades de análisis (Hernández et al., 2014) definidas para la presente investigación son las docentes de varias instituciones de educación superior ecuatorianas, que participaron como ponentes en los conversatorios organizados por diversas entidades académicas como se muestra en la Tabla 1.

Reconocimiento

Tabla 1

Eventos y Perfiles de las docentes universitarias

Tipo de Evento	Modalidad evento	Tema	Organismo	Perfil participantes	Fecha	Link
Mesa Redonda-Charlas	Virtual	Mujeres en Ciencias: Una carrera de resistencia que nuestra sociedad no puede perder	Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas, Museo Interactivo de Ciencias	1. Psicóloga, Maestría en Salud Pública, Docente - Investigadora de la Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Investigadora asociada del Observatorio de Comunicación de la PUCE. 2. Psicóloga, Maestría en Salud Pública, Maestría en Educación Inicial, Docente - Investigadora. 3. Biológa, Doctora en Salud Pública , Posdoctora del Instituto de Enfermedades Infecciosas de la Universidad de Ohio, Docente e Investigadora Principal del Centro de Investigación para América Latina de la PUCE.	03 de marzo 2021	https://www.facebook.com/MICmuseo/videos/422849305441961
Conversatorio	Virtual	Ecuador: Academia, ciencia y violencia de género	Iniciativa Spotlight -- Ecuador	1. Bióloga, Docente de la Universidad de las Fuerzas Armadas -ESPE. Fundadora de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas. 2. Candidata doctoral en Ordenamiento Territorial, docente universitaria responsable de Vinculación en la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad del Azuay, ex concejal de Cuenca, ex Subsecretaria de la Secretaría de Planificación del Ecuador. 3. Ingeniera en Ecosistemas, Técnica de Investigación de campo y laboratorio en la detección de especies invasoras	25 de noviembre del 2021	https://www.youtube.com/watch?v=b2vzaICSkoA&t=207s
Conferencia	Virtual	Mujeres en la Educación Superior del Ecuador	Consejo de Educación Superior del Ecuador	1. Presidenta del Consejo de Educación Superior del Ecuador. 2. Consejera del Consejo de Educación Superior. 3. Rectora de la Escuela Politécnica Nacional. 4. Rectora de la Escuela Politécnica del Litoral.	8 de marzo del 2020	https://www.youtube.com/watch?v=Z9I7JXP51g8
Conversatorio	Virtual	Realidad de la Mujer Científica en el Ecuador	Universidad Nacional de Chimborazo	1. Investigadora acreditada por la SENESCYT, Máster en Software graduada e los EEUU, doctora, profesora de la Universidad Nacional de Chimborazo. 2. Doctora Biomolecular y Celular, Docente Titular de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Cofundadora de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas, Presidenta de OWDS - Capítulo Ecuador 3. Mujeres docentes de distintas Universidades	18 de noviembre del 2021	https://fb.watch/9uvfOe2BM0/

www.bdigital.ula.ve

Procedimiento de Recolección de Datos

Reconocimiento

Se partió de la conceptualización del constructo en estudio a partir de la revisión de las teorías existentes. Esta fase previa, permitió un acercamiento al objeto de estudio, además orientó la capacidad inductiva necesaria para la conceptualización de códigos y estructuración de categorías conceptuales. Jones et al. (2004) ha señalado que en la Teoría Fundamentada, no siempre es posible partir de cero en el conocimiento de un fenómeno, se requiere de una mínima revisión de la teoría existente.

La Teoría Fundamentada bajo la perspectiva metodológica de Charmaz (2013) permite la flexibilidad en la combinación de distintos métodos cualitativos y cuantitativos; y técnicas de recolección de datos, que según Soneira (2006) implica por un lado, la recolección, codificación, análisis de datos mediante la comparación constante de datos y el consecuente establecimiento de nuevas relaciones o propiedades de los datos; y por otro lado, el muestreo teórico permite descubrir los atributos o características de la categorías y sus interrelaciones entre sí para el surgimiento de la teoría.

www.bdigital.ula.ve

Por lo expuesto, luego de la revisión de la literatura, se seleccionaron como fuentes de datos, algunos eventos virtuales realizados por distintos organismos y docentes científicas de instituciones de educación superior. Esta selección fue definida, dado que las temáticas abordadas tenían plena identificación con la investigación en marcha desarrollada por la autora, quien además fue invitada como participante en los eventos. Por otra parte, el perfil profesional de las ponentes, correspondía con el previsto como sujetos de investigación. Esto es, mujer docente e investigadora con amplia experiencia en el ámbito de las universidades ecuatorianas, tal como lo muestra la Tabla 2.

Los eventos virtuales fueron sometidos a transcripción y exportados a formato de texto. Los documentos generados se cargaron al programa informático ATLAS.ti 22, software profesional para análisis cualitativo de datos. El software utilizado, permite importar contenido desde distintas redes sociales y diarios digitales, por lo que se incluyeron

Reconocimiento

datos de cuentas de docentes científicas ecuatorianas de la red social Twitter, cuyos contenidos aportaban a la temática en estudio y en el caso de diarios digitales, notas periodísticas realizadas a la actual Coordinadora Nacional de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas (El Comercio, 2018a) además, otra nota informativa presentada por la Organización de Estados Iberoamericanos y realizada por académicas de la Universidad de Cuenca- Ecuador (Alvarado et al., 2019). La Tabla 2 muestra tal información.

Tabla 2

Fuentes digitales adicionales y perfil de participantes

Tema	Fuente	Perfil participantes	Fecha	Link
La participación femenina en la ciencia aún es un reto el país	Diario Nacional "El Comercio"	Doctora Biomolecular, miembro de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas	26 de septiembre del 2018	https://www.elcomercio.com/tendencias/ciencia/genero-investigacion-docencia-senescyt-mujeres.html
Visiones de docentes universitarios sobre la integración de mujeres en la ciencia en el contexto ecuatoriano	Noticias página web Organización de Estados Iberoamericanos-Ecuador	Docentes investigadoras de la Universidad de Cuenca-Ecuador	27 de noviembre del 2019	https://oei.int/oficinas/ecuador/noticias/visiones-de-docentes-universitarios-sobre-la-integracion-de-mujeres-en-la-ciencia-en-el-contexto-ecuatoriano

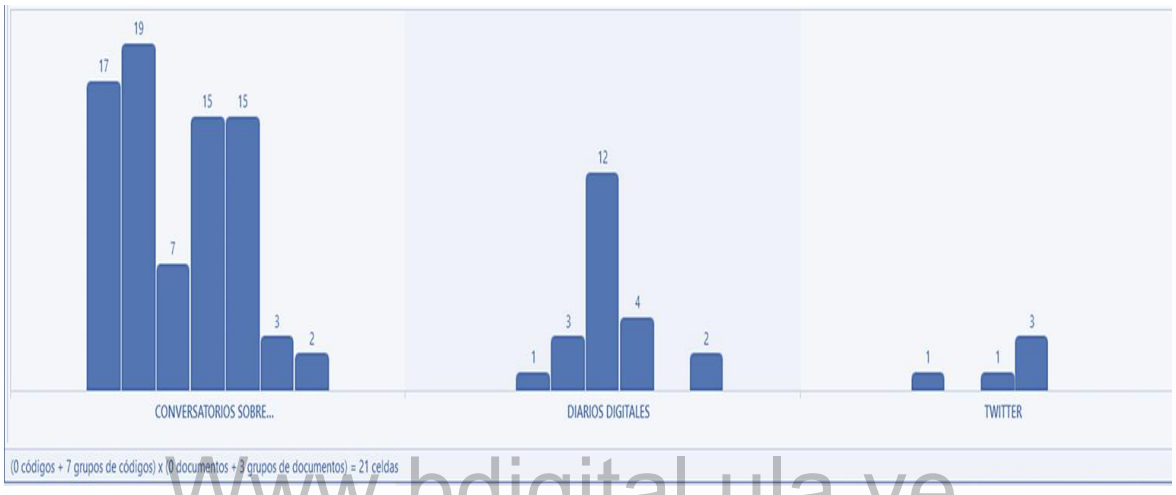
www.bdigital.ula.ve

Como se ha señalado, la fuente principal de datos en este estudio fueron los eventos realizados con las temáticas relacionadas directamente con la presente investigación, dado que las ponentes cumplían con el perfil requerido por su amplia experiencia académica e investigativa ejercida en instituciones de educación superior de distintas provincias del Ecuador.

La perspectiva ontológica de la autora en torno a que la experiencia subjetiva es real y socialmente construida (Ormston et al., 2014) se alinea con los objetivos de la investigación en curso. De ahí que, las narrativas expresadas por las académicas e investigadoras ponentes de dichos eventos, permitieron encontrar la experiencia vivida y

Reconocimiento

observada de cada académica en torno a la temática planteada. Posterior a la transcripción de eventos, los datos fueron recogidos en códigos, conforme al software utilizado en el presente estudio. La Figura 4 da cuenta de la proporcionalidad de códigos generados a partir de las distintas fuentes de datos y cuya participación mayoritaria corresponde al aporte de datos de los eventos virtuales en mención.



Www.bdigital.ula.ve

Figura 4: Proporcionalidad de códigos según fuentes de datos generado por Atlas ti 22

Reconocimiento

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

El Capitulo IV parte de la examinación de las propuestas metodológicas de Charmaz para la Teoría Fundamentada Constructivista (TCI). Para luego, desarrollar las fases propuestas bajo esta perspectiva metodológica desde la Codificación Inicial y Focalizada. Seguidamente, se exponen cada una de las categorías de análisis propuestas.

4.1 Breve revisión de la Propuesta Metodológica de Charmaz para la TCI

Consistente con el procedimiento de recolección de datos, el análisis de datos fue fundamentado desde las nociones constructivistas de Charmaz et al., (2011) por lo que en esta etapa de investigación, se identificaron los significados como una construcción mutua entre el investigador y el investigado. De ahí, que se llevó a cabo el análisis de datos, sobre la base de la Teoría Fundamentada constructivista, que permite la recopilación, análisis de datos y la teoría se mantengan en relaciones recíprocas entre sí, con un proceso iterativo de comparación constante dentro y entre casos de datos, teoría y memorandos del investigador (Charmaz et al., 2011). Los datos fueron comparados constantemente, hasta el punto de saturación teórica, cuando no se encontraron nuevos temas emergentes.

Www.bdigital.ula.ve

Siguiendo a (Charmaz et al., 2011) la codificación es una de las principales convenciones analíticas de la Teoría Fundamentada. En los datos se identificaron sus cualidades o características, que fueron comparados entre sí para distinguir coincidencias y diferencias. Los datos que muestran cualidades comunes, son agrupados en un concepto que se define como código.

4.2 Codificación Inicial (CI)

Reconocimiento

La Codificación Inicial (Charmaz, 2009) se desarrolló a partir de la pre codificación y códigos *in vivo*. En la pre codificación, la autora a partir de su subjetividad inductiva y la teoría existente, generó códigos libres en el software Atlas ti, que identificaron temas recurrentes; mientras que los códigos *in vivo* surgieron de las expresiones de las participantes mediante sus propias frases literales, expuestas en los eventos virtuales y llevados a documento de texto a partir de su transcripción. Los códigos *in vivo* conservan los significados relacionados con sus opiniones y actitudes. Para Charmaz (2009) ningún investigador es neutral; interactúan con la realidad de los sujetos, porque el lenguaje durante la codificación atribuye forma y significado a las realidades observadas.

En esta fase la investigación se centró en identificar citas de los códigos *in vivo* y relacionarlos con los códigos libres hasta el momento definidos. En esta etapa, algunos códigos ya presentes, siguieron siendo relevantes, mientras que otros fueron reemplazados por nuevos códigos. Cada código *in vivo* fue incluido en los códigos libres creados por la autora en el inicio del análisis de datos. Los códigos *in vivo*, fueron generados a partir de las transcripciones de los distintos eventos virtuales y diarios digitales. El software Atlas ti, permitió crear códigos *in vivo* directamente desde las transcripciones en formato texto y fueron contrastados con los códigos libres, a partir de un análisis de afinidad semántica; además se generaron nuevos códigos.

www.bdigital.ula.ve

Esta etapa implica el examen e interpretación de datos, e incluye las interpretaciones de los participantes y la interacción que se produce entre los datos y el investigador (Strauss & Corbin, 2016). Se busca separar los datos en diferentes partes y comparar similitudes y diferencias. La Tabla 3 muestran algunos de los códigos *in vivo*
y su vínculo con los códigos libres creados inicialmente.

Reconocimiento

Tabla 3

Códigos libres y Códigos in vivo

Códigos libres	**Código *in vivo***
Desigualdad de Género	"en el contexto actual podemos nosotros ver que no es un espacio neutral, está visibilizado frente expectativas de géneros super claras"
Segregación Ocupacional	"hay muy pocas mujeres que son rectoras"
Patriarcado	"todo se inicia desde el seno de la familia, donde se tiene la percepción de que las mujeres deben optar por profesiones con un rol de cuidadoras, como profesoras, enfermeras, amas de casa, etc"
Conciliación Trabajo Familia	"Conflictos alrededor de las relaciones de género , la maternidad y la crianza como espacio específicamente relacionado con las mujeres, espacio feminizado"
Discriminación	"muchas veces no estamos conscientes de estos procesos de discriminación y violencia que vivimos día a día está tan normalizado"
Micromachismos	" hablo personalmente yo empecé a darme cuenta de estos procesos de discriminación de micromachismos de esta mini violencia muy sutil y también violencia muy directa"
Capitalismo excluyente	"Ya Engels planteaba la división sexual del trabajo como este mecanismo histórico que separaba la producción de la reproducción"

Www.bdigital.ula.ve

4.3 Codificación focalizada

Según Charmaz (2009) en la codificación focalizada se selecciona el material que representa los códigos iniciales que permiten la comprensión analítica para categorizar los datos. A partir de estos códigos iniciales, la autora identificó datos recurrentes y fueron

Reconocimiento

comparados constantemente los conjuntos de datos entre sí y con los códigos identificados, a partir de las interpretaciones de los significados subyacentes a los códigos. Esta progresiva abstracción de los códigos libres e *in vivo* que inicialmente parecían diferentes, comenzaron a tener sentido en relación con unos y otros códigos, a partir del cual se agruparon en conceptos abstractos llamados categorías, cuyo contenido fue capaz de representar los códigos iniciales más ventajosos.

Estos códigos fueron seleccionados y probados con datos más amplios contribuyen en la construcción de conceptos derivados de los datos que se desarrollarán en más propiedades y dimensiones, que responden a la pregunta qué códigos ayudan a comprender el fenómeno y se refieren específicamente al fenómeno (Cepellos & Tonelli, 2020). Las categorías pueden ser condiciones causales, intermedias, estrategias de acción/interacción o consecuencias (Bandeira & Cunha, 2006).

De los 65 códigos (códigos libres y códigos *in vivo*) identificados a partir del microanálisis de los datos recopilados en los documentos transcritos y cargados en el software Atlas ti, se redujeron a 45 códigos que recogían específicamente los desafíos de la mujer docentes en instituciones de educación superior ecuatorianas y que contribuían a comprender tal problemática. La Tabla 4 expone las categorías generadas a partir de los códigos. Adicionalmente, se expone el número de citas (que en este caso crearon códigos *in vivo*) llamado Enraizamiento o Fundamentación, que significa la amplitud de un concepto y la relevancia, importancia, validez, solidez y extensión de una categoría conforme el número de citas. (Méndez, 2021).

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Tabla 4

Creación de Categorías, descripción conceptual y enraizamiento

Categoría	Código	Descripción de la Categoría	amien
Economía y Desigualdades de Género	División sexual del trabajo	La categoría identifica el origen de las desigualdes de género, desde las relaciones sociales de producción capitalista	2
	Feminización del conflicto Trabajo-Familia		1
Normas socio culturales que perpetúan las desigualdades de género	Normas sociales	La categoría engloba las manifestaciones materiales u objetivas de las relaciones de producción en la reproducción social de la desigualdad de género	9
	Reproducción de valores y prácticas de desigualdad de género		8
	Naturalización de prácticas de desigualdad de género		7
	Patriarcado		7
	Exclusión social		6
	Predominancia del mundo masculino		6
	Carga estructural y presión social a la mujer		2
Universidad - Sociedad	Reproducción de discursos y prácticas naturalizados	La categoría expresa la influencia de las relaciones de producción vigentes, en la reproducción naturalizada de discursos y prácticas de desigualdad en los espacios universitarios	4
Estructuras universitarias formales que perpetúan desigualdades de género	Reducida presencia femenina en Investigación	La categoría se refiere a las expresiones materiales de las relaciones de producción en la desigualdad de género dentro de las estructuras formales universitarias	11
	Estructuras académicas e investigativas orgánicas universitarias sin enfoque de género		11
	Segregación vertical por género		10
	Segregación horizontal por género: masculinización y feminización de carreras		9
	Hipercompetitividad en espacios universitarios		5
	Normas legales incumplidas para igualdad de género		3

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

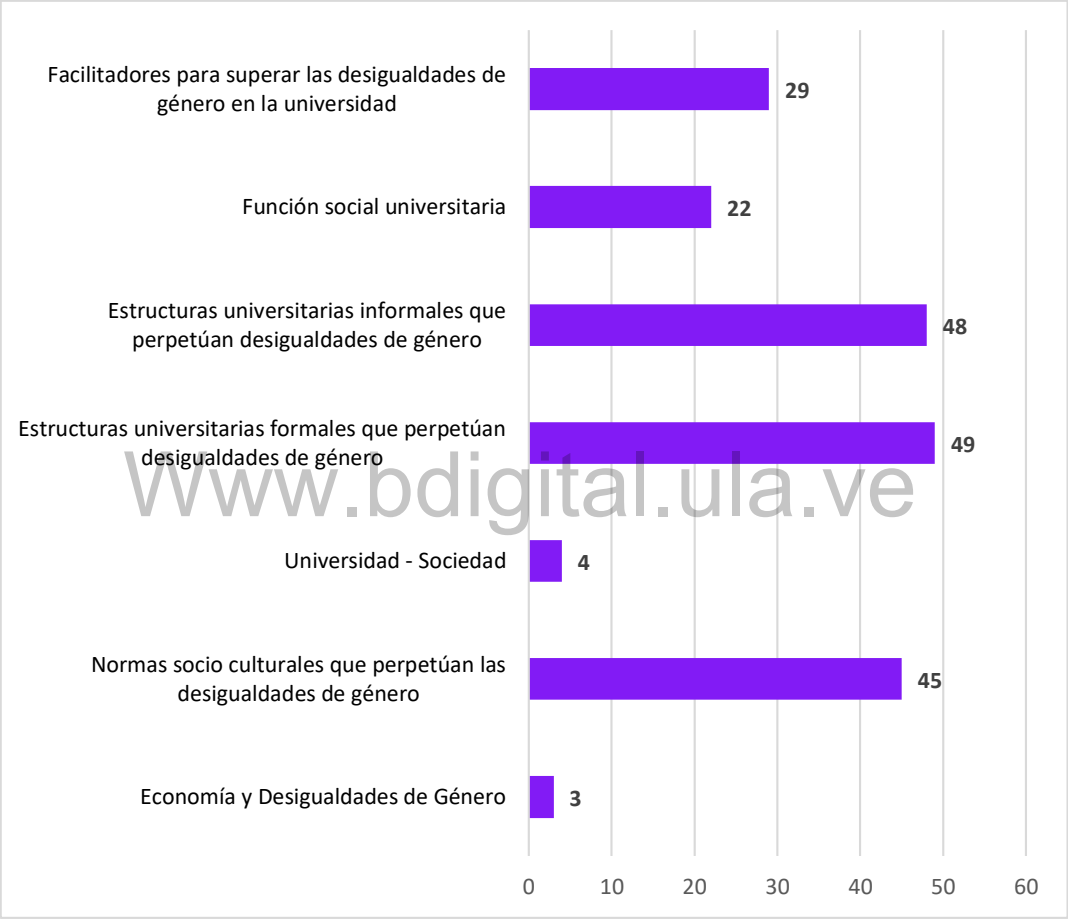
(continúa)

Categoría	Código	Descripción de la Categoría	Enraizamiento
Estructuras universitarias informales que perpetúan desigualdades de género	Invisibilización de desigualdades de género	La categoría representa a las formas informales, sútiles e invisibles de desigualdad de género que se presentan en los espacios universitarios	14
	Discursos masculinizantes		10
	Normalización de desigualdad, discriminación y violencia de género		9
	Micromachismos		6
	Síndrome de la Impostora		4
	Conflicto entre trabajo remunerado y no remunerado		3
	Barreras invisibles: Metáforas		1
	Escrutiño público y sanción		1
Función social universitaria	Universidad con enfoque de género	La categoría se refiere al cumplimiento de la función social de la Universidad como organismo defensor de las igualdades	7
	Universidad como recurso para combatir desigualdades		6
	Difusión de nuevas normas sociales y culturales		5
	Rol de la universidad en la garantía de derechos		4
Facilitadores para superar las desigualdades de género en la universidad	Impulsores para superar la desigualdad de género	La categoría propone mecanismos para superar las desigualdades de género en la universidad	10
	Espacios colectivos femeninos académico-científicos para la igualdad de género		6
	Necesidad de cambios colectivos e institucionales		3
	Mayor participación femenina en gestión universitaria		3
	Cuestionamiento a prácticas discriminatorias de género		2
	Autoreconicimiento de capacidades		2
	Conciliación Trabajo - Familia		1
	Autoidentificación de desigualdades de género		1
	Sororidad		1

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Como se muestra en la Tabla 4, fueron seleccionados los códigos por ser más significativos y/o frecuentes considerando sus similitudes y fueron agrupados dentro de siete categorías. Las categorías que surgieron a partir de esta etapa, dan cuenta de la complejidad de la problemática en estudio. La Figura 5 expone las siete categorías y su respectivo enraizamiento conforme el número de citas.



Www.bdigital.ula.ve

Figura 5: Categorías y enraizamiento conforme número de citas

4.4 Categorías de Análisis propuestas

4.4.1 Categoría: Economía y Desigualdades de Género

La categoría identifica el origen de las desigualdades de género desde las relaciones sociales de producción capitalista.

Reconocimiento

Si bien, en la mayoría de participaciones de las académicas se refieren a las desigualdades de género desde sus propias subjetividades y experiencia. Sin embargo, en uno de los eventos una académica identifica el origen de las desigualdades de género, desde las relaciones sociales de producción, con lo que se amplía la visión de las concepciones de género imperantes en la actual sociedad capitalista. Esta reflexión, está sustentada en que la producción- reproducción social genera relaciones sociales de desigualdad, entre otras las de género; por tanto, la desigualdad de género es el resultado de las relaciones sociales de producción que emergen del modo de producción vigente, fundamentadas básicamente en relaciones sociales de explotación, opresión y poder.

Desde esta perspectiva, la académica reconoce que "históricamente las sociedades planteaban la división sexual del trabajo como mecanismo histórico que separaba la producción de la reproducción" (REMCI-MIC, 2021). La división sexual del trabajo funciona entonces como aquel mecanismo en el que se desarrollan relaciones sociales de producción y en ellas relaciones de género en las que se ha asignado a la mujer roles comunitarios dentro de los espacios privados y asociados directamente al trabajo doméstico (no remunerado) y de esta manera contribuye a la reproducción; en tanto que, los hombres cumplen roles productivos en las esferas públicas que son reconocidos y remunerados.

www.bdigital.ula.ve

Esta forma social de la vida productiva, tiene profundas implicaciones en la estructura familiar, dado que se expresan en relaciones de poder desequilibradas entre quien cuenta con un trabajo asalariado ejercido fuera del hogar; y quien realiza el trabajo doméstico, promoviéndose un patrón de dominación a este último. Así lo resume la académica en su narrativa:

> Las relaciones de género, la maternidad y la crianza como espacios específicamente relacionados con las mujeres como espacio feminizado, lo productivo es un dominio del

Reconocimiento

tema de lo masculino y el principio organizador de todo el trabajo entonces sigue siendo la división sexual del trabajo. (REMCI-MIC, 2021)

4.4.2 Categoría: Normas socio culturales que perpetúan las desigualdades de género

La categoría engloba las manifestaciones materiales u objetivas de las relaciones sociales de producción en la reproducción social de la desigualdad de género. Como se sostiene en este estudio, el surgimiento de las desigualdades de género está asociada a la división sexual del trabajo, por lo que se reconoce las raíces económicas de la desigualdad.

Patriarcado y predominancia del mundo masculino

Desde su significado etimológico "gobierno de los padres" el sistema patriarcal también es asociado como elemento originario de las desigualdades de género. Se llama patriarcado al sistema social basado en la apropiación, concentración y monopolización del poder y autoridad por parte de hombres sobre las mujeres (CLACSO, 2010). Dentro de la organización social, marca diferencias que jerarquiza la posición y asegura el poder supremo del hombre y de lo masculino por sobre la mujer, a quien la subordina y subyuga. El patriarcado condiciona la forma en la que se desarrollan las interacciones sociales, sostenidas mediante relaciones de poder que perpetúan a los hombres en posiciones de dominio y a las mujeres bajo subordinación. Claramente es identificado por la académica en su narrativa:

Www.bdigital.ula.ve

Yo compartía un panel con tres colegas, yo era la única mujer y de manera sorprendente todos los vocativos decían: Ingeniero, Master, Ph.D., llega donde mí y me presenta como señora (nombre y apellido) entonces el momento que me tocó hablar, señalé: parece que me han puesto señora y si, estoy muy orgullosa de ser señora, pero también estoy muy orgullosa de mi maestría y de mi doctorado.(Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

Reconocimiento

El elemento fundamental de la sociedad patriarcal, es la desigualdad de poder entre los géneros, en el que se instaura y se centra la predominancia de la figura masculina por sobre la femenina. La académica, máxima representante de la educación superior, identifica este elemento importante, al señalar "cotidianamente nos enfrentamos a un mundo predominantemente masculino" (CES, 2020).

Reproducción de Normas Sociales, Carga Estructural y Exclusión Social a la Mujer

Esta valoración asigna superioridad a los hombres e inferioridad a las mujeres, con la consecuente reproducción de normas sociales de desigualdad de género que operacionalizan creencias, valores, actitudes y prácticas, afirmando dinámicas de poder en las interacciones sociales, limitan oportunidades y funcionan como patrones de larga data de exclusión (ONU-UNPD, 2020). Las normas sociales a menudo guían los valores y prácticas mantenidas en determinados grupos sociales y están sujetas a su aprobación y desaprobación, con lo que se determinan relaciones de poder que limitan el comportamiento social y conducen a la desigualdad.

Www.bdigital.ula.ve

La reproducción de valores y prácticas en los entornos de las participantes, fue un elemento persistente abordado por las participantes, pues a su criterio este abarca distintas formas y es reproducido desde sus espacios familiares, como lo señala la participante:

> Mis papás me decían eso no es normal te vas a ir a meter a un lugar (salidas de campo para investigación) donde sólo van a haber hombres y si pasa algo quién te va a ayudar. Las mujeres no deben estar en este tipo de trabajo (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

La identificación de trabajos o actividades según género, revela la división sexual del trabajo cuya reproducción social, marca con tintes de naturalización los valores y prácticas

Reconocimiento

que derivan en normas sociales, fomentando desigualdad de género y por tanto, conlleva a procesos de exclusión social. Así lo afirma la participante:

> Luego el conflicto por la presión social de tener familia, pareja, hijos entonces para que te casaste. Toda esa base social cultural que sostiene estos discursos alrededor de la carrera de la mujer, es lo que interpela esta subjetividad del aparecimiento de emociones, sentimientos y pensamientos de las mujeres alrededor de ese cuestionamiento de ese rol (REMCI-MIC, 2021)

Se reproducen socialmente las desigualdades y entre otras, las de género. Es inevitable, reproducir aquellos valores y prácticas que han sido construidos socialmente y que se reproducen desde el seno familiar. Los valores son aplicables al ámbito público y ayudan a crear en las personas un determinado modelo ideal de buena conducta socialmente aceptado (Cortina, 2008).

Www.bdigital.ula.ve

La carga estructural y presión social a la mujer, es el resultado de la reproducción social permanente de aquellas normas sociales de género asociadas a los valores y prácticas que perpetúan la desigualdad, discriminación de género. La diferenciación de roles según género impuestos socialmente, han derivado en la explotación del trabajo femenino, en la sobrecarga de tareas domésticas y cuidados de terceras personas. El cumplimiento de estos roles, legitima la desigualdad y discriminación de género.

Al igual que los valores, las prácticas socialmente aceptadas, orientan las conductas y comportamientos de las personas; siendo generalizadas en su ejercicio, son naturalizadas y funcionan como un mecanismo de legitimación de aquellas manifestaciones de desigualdad de género que son aceptadas socialmente y por tanto, legitimadas desde las individualidades, los entornos familiares y sociales.

Naturalización de prácticas de desigualdad de género

Reconocimiento

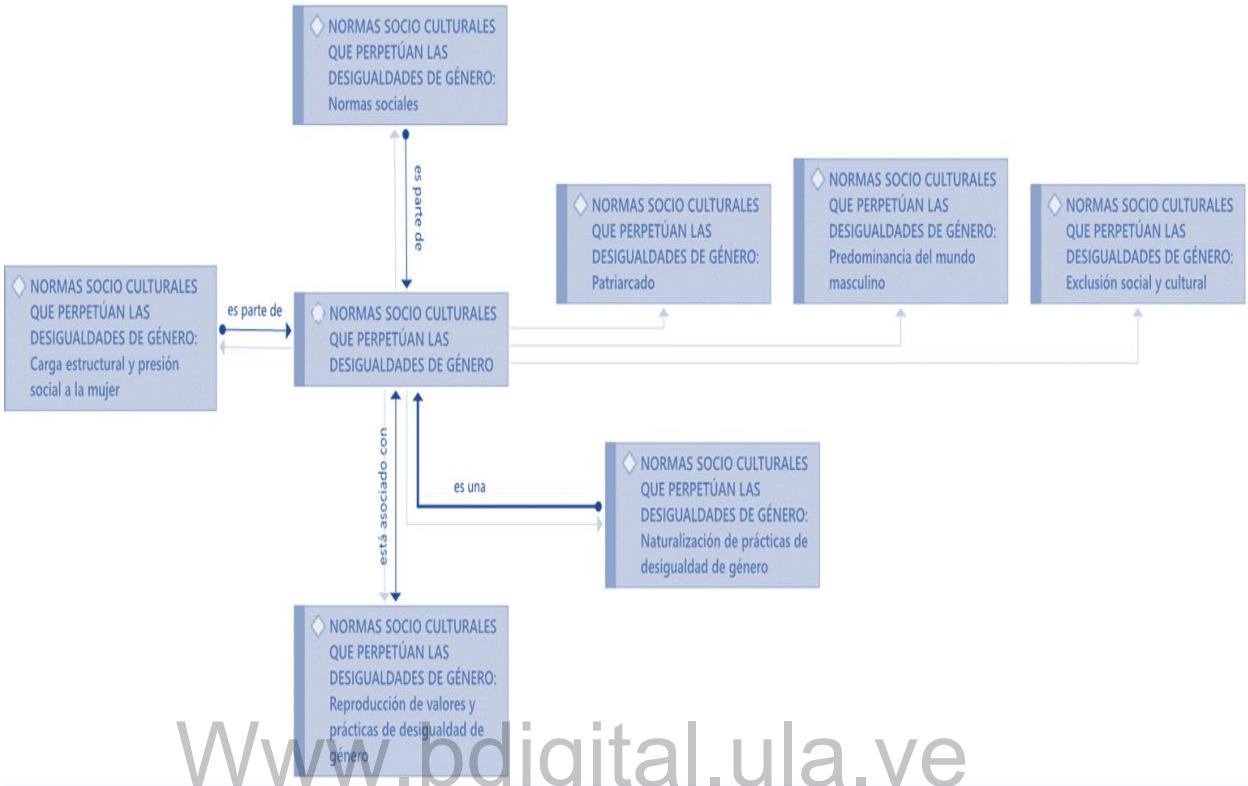
La naturalización de valores y prácticas de desigualdad de género desde una perspectiva de construcción socioeconómica-histórica, deriva de la división sexual del trabajo, en la asignación "natural" de roles a ser cumplidos en función del género. Roles diferenciados según género reproducidos, pero a la vez aceptados sin cuestionamiento alguno de manera "natural".

Mujeres cumplen roles dentro de los espacios privados, especialmente aquellos relacionados con el trabajo doméstico, cuidado de personas, pero sin remuneración; siendo por tanto máximas responsables en el cumplimiento de este rol; mientras que hombres desarrollan sus roles en espacios públicos, con reconocimiento remunerado a su fuerza de trabajo y por tanto, es reconocido como trabajo productivo. Resulta evidente entonces, que esta diferenciación socio económica de roles según género, tienen un importante papel en la reproducción de las desigualdades de género y perpetúa una forma de exclusión social, dado que circunscribe a la mujer en el cumplimiento de roles socio-históricamente asignados y "guarda relación con las brechas de desigualdades persistentes y discriminación en sus diversas formas" (Llorens, 2011). Estos roles, fueron identificados plenamente por las académicas: "los roles principales de la mujer, recaen sobre el núcleo familiar"(Alvarado et al., 2019).

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

La Figura 6 representa las relaciones de códigos agrupados en la categoría Normas Socio Culturales que perpetúan las desigualdades de género.



Www.bdigital.ula.ve

Figura 6: Modelo Conceptual de la Categoría: Normas Socio Culturales que perpetúan las desigualdades de género

4.4.3 Categoría: Universidad y Sociedad

La categoría expresa la influencia de las relaciones de producción vigentes, en la reproducción naturalizada de discursos y prácticas de desigualdad en los espacios universitarios.

La educación responde a las características de una base económico-social, a partir de la cual surge el edificio de ideas, concepciones e instituciones que constituyen la superestructura social. Las ideas dominantes de la sociedad, se reproducen y legitiman en las instituciones. La universidad, institución que forma parte de la superestructura, genera,

Reconocimiento

reproduce, socializa y legitima las ideas, concepciones, prácticas que surgen de la base económico-social que aseguran la reproducción material del sistema.

La reflexión del origen de la desigualdad de género en los espacios universitarios, es abordado por la académica al señalar que " son conflictos que hay toda una base socio estructural que están sosteniendo conflictos históricos" (REMCI-MIC, 2021). La Universidad " reproduce mediante discursos, prácticas y valores que se han naturalizado socialmente hasta casi volverse invisibles" (CES, 2020). La reproducción de desigualdades de género en espacios universitarios conlleva a su legitimación (Tyler, 2006) al considerar la justicia y merecimiento de aquellos roles asignados conforme a la división sexual del trabajo. A la vez, la legitimación de estos roles según género, tiene como consecuencia inmediata la discriminación con tintes de violencia. La académica expresa:

> Una vez que fui al campo y fui la única mujer de la expedición, los guías pensaron que yo era la cocinera contratada y me dijeron porque trajiste la cocinera, si nosotros trajimos cocinero (que era un niño). Mis colegas nunca hicieron la aclaración y a mí me tocó cocinar la primera vez y era super joven. Pero viendo en retrospectiva, te das cuenta ese proceso de discriminación, es cierta manera de violencia que te imponen. (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

www.bdigital.ula.ve

4.4.4 Categoría: Estructuras universitarias formales que perpetúan las desigualdades de género

La categoría se refiere a las expresiones materiales de las relaciones de producción en la desigualdad de género, dentro de las estructuras formales universitarias. La Figura 7 presenta el Modelo Conceptual propuesto para la categoría Estructuras universitarias formales que perpetúan las desigualdades de género.

Reconocimiento

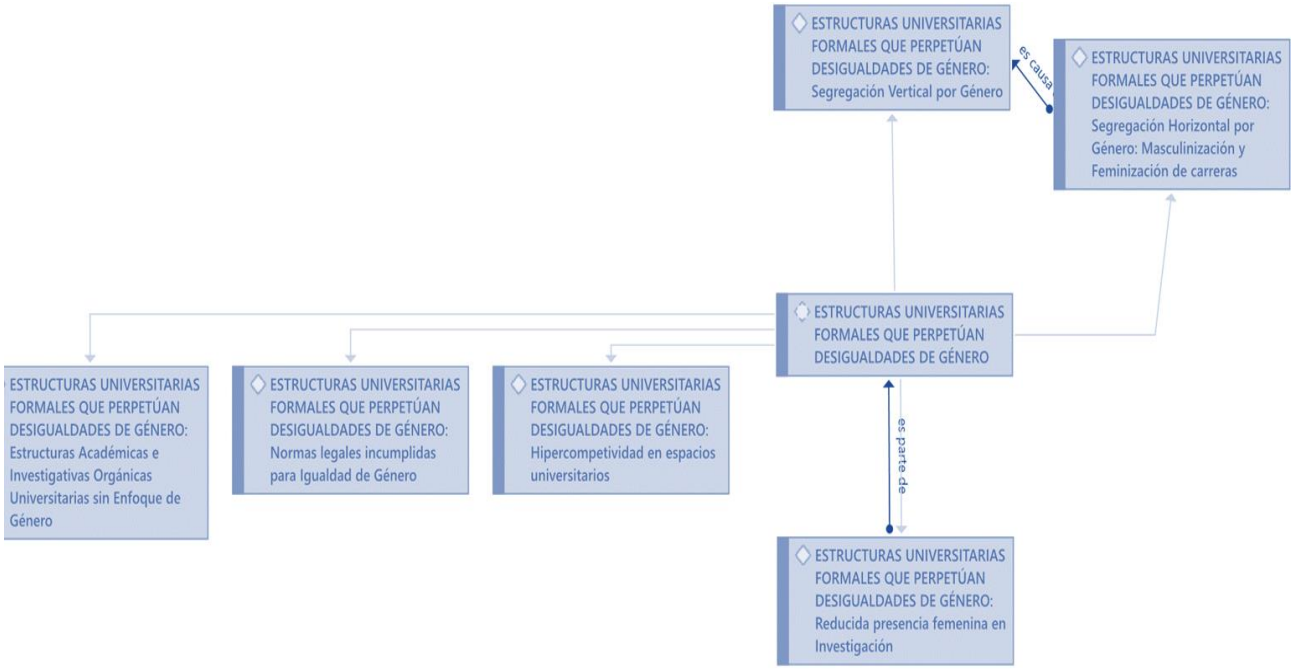


Figura 7: Modelo Conceptual de la Categoría: Estructuras universitarias formales que perpetúan desigualdades de género.

Www.bdigital.ula.ve

Este estudio sostiene que la Universidad como institución integrante de la superestructura social, cumple con un papel ideológico y cultural al imponer y legitimar las ideas dominantes de la sociedad, éstas a su vez surgen de la base económico-social. La Universidad en la formación profesional, investigación, vinculación con la sociedad como sus funciones misionales o sustantivas, reproduce el sistema de ideología dominante de la sociedad mediante la formación científico- técnica de la mano de obra en su nivel más avanzado; además, imprime la direccionalidad en que debe aprovecharse la investigación, ciencia y cultura para asegurar la reproducción material del sistema (Palacios, 2005).

Desde la Teoría Clásica de la Administración representado por Fayol, las organizaciones son concebidas como estructuras, cuyas formas y disposición de las partes se interrelacionan y caracterizan jerarquías que articulan las posiciones de la organización y especifica quién está subordinado a quién (Chiavento, 2004). Bajo este enfoque administrativo, las

Reconocimiento

estructuras organizacionales se caracterizan por mantener una línea de autoridad que se desarrolla desde arriba hacia abajo.

Las universidades ecuatorianas en general, cuentan con estructuras orgánicas basadas en jerarquías verticales, rígidas y poco articuladas entre sí; es decir, reproducen, por un lado, las estructuras formales de las instituciones como parte de la superestructura social y por otro, se desarrollan sobre enfoques administrativos tradicionales que afianzan y reproducen el sistema. Es evidente entonces, que en las instituciones de educación superior se generan espacios propicios para la inequidad; dado que la existencia de estructuras verticales y rígidas, representan relaciones de poder que se desarrollan en las universidades, desde la dominación hasta la subordinación, ésta última podrían alcanzar sometimiento y subyugación.

Segregación Ocupacional según Género: Masculinización y Feminización de Carreras

Www.bdigital.ula.ve

Es precisamente, dentro de esta caracterización de las relaciones de poder, se desarrollan las relaciones de género en una sociedad patriarcal, centrada en la predominancia de lo masculino (androcentrismo) y su primacía sobre lo femenino, en la dominación y subordinación. Diversas investigaciones, han revelado que las ocupaciones son una vía importante a través de la cual se generan desigualdades económicas (Mouw & Kalleberg, 2010).

Un estudio reciente realizado por la Organización Internacional del Trabajo en países de la región incluido Ecuador, han revelado que en todos los países analizados, las mujeres se concentraron en los sectores de comercio (restaurantes y hoteles) y servicios; es decir, en aquellos sectores que conllevan menores ingresos, denominados de baja productividad; mientras que en sectores considerados de alta productividad relacionados con el sector primario industria, electricidad, minería, transporte se encuentran masculinizados (OIT-

Reconocimiento

PNUD, 2019). En el caso de Ecuador, el índice de Duncan que mide la segregación ocupacional según género, mostró un aumento entre el año 2000 y 2015, mientras que en la mayoría de países se mantuvo constante en ese período de tiempo. (OIT-PNUD, 2019)

En ese contexto, basta identificar la participación femenina desequilibrada en las estructuras orgánicas universitarias que desencadenan segregación laboral por género; es decir, la concentración o participación mayoritaria masculina o femenina en determinados sectores de la economía y ocupaciones. Una académica, expresa:

> En la UDA (siglas de la universidad a la que pertenece) de acuerdo con el padrón electoral, apenas el 33% aproximadamente de la planta docente titular corresponde a mujeres. (Tapia, 2021)

Este fenómeno descrito por la académica, da cuenta de una forma específica de segregación ocupacional por género; en la que la presencia femenina es minoritaria en relación a la masculina o podría presentarse de manera contraria; es decir, mayor representación femenina y menor masculina, lo que se define como segregación ocupacional horizontal según género. Sólo el 15% del profesorado de ingenierías con titularidad son mujeres (AAUW, 2020).

www.bdigital.ula.ve

Datos mundiales y nacionales han revelado que el sector educativo se considera históricamente como un sector tradicionalmente feminizado. Sin embargo, como señala la académica, en general en las universidades ecuatorianas las docentes apenas alcanzan un 39%, mientras que los docentes un 61% (SENESCYT, 2018).

Los datos ofrecidos por la académica y por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, revelan que en Ecuador y específicamente en las universidades ecuatorianas, se presenta una masculinización en la docencia universitaria. Una muestra más de las desigualdades que enfrentan las mujeres docentes universitarias ecuatorianas.

Reconocimiento

Segregación Vertical según Género

Una académica identifica la persistencia en la educación superior de una forma distinta de desigualdad según género " hay muy pocas mujeres que son rectoras" (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

Otra académica, expresa su preocupación en torno a la simbología que representa la subrepresentación femenina en los máximos cargos de dirección universitaria.

> Cuando tú entras a la sala de rectores de universidades, a la sala de decanos cuando tienen fotografías, qué es lo que miras, solo hombres y de pronto tú entras y dices: qué mensaje recibe una joven, una profesora investigadora. Puede tomar dos caminos, el uno puede decir, este no es mi espacio, me quedo ahí nomás, ya logré conseguir bastante. O el otro camino, que es lo que necesitamos decir, yo quiero estar ahí. (Iniciativa Spotlight-Ecuador, 2021).

Www.bdigital.ula.ve

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe solamente el 18% de las universidades públicas de América Latina tienen mujeres rectoras y en el caso de las universidades europeas alcanzan el 15% (UNESCO-IESALC, 2021).

En Ecuador la representación femenina en las rectorías de las universidades ecuatorianas, apenas alcanza el 18%; lo que evidencia segregación ocupacional vertical (Gaete-Quezada, 2015) es decir, una subrepresentación de las mujeres docentes en el mayor cargo de dirección universitaria. Esta baja representación de la mujer docente universitaria en las rectorías de las universidades ecuatorianas, dan cuenta que, a mayor nivel de la escala jerárquica organizacional universitaria, mayor es la brecha de desigualdad de género. " La

Reconocimiento

brecha de representación femenina es aún mayor cuando se trata de puestos de rectoría" (El Comercio, 2018a).

Las académicas identifican con claridad la subrepresentación femenina en la alta dirección universitaria "a pesar de que tenemos el personal docente mejor preparado dentro de las mujeres, la máxima autoridad son hombres (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

Como lo señalan las académicas, la segregación vertical según género en los espacios universitarios, puede derivar en formas simbólicas de discriminación de género que impactarían en las autopercepciones de las mujeres en torno a sus posibilidades de ascenso en su carrera académica. Por tanto, los sesgos de género que surgen de las estructuras orgánicas formales universitarias de carácter objetivo o material, generan sesgos subjetivos, inclusive en las autopercepciones de desarrollo profesional de las académicas.

La segregación ocupacional según género, limita las oportunidades de desarrollo profesional de las personas, debido a que la composición según género de las ocupaciones, debería ser el resultado de la igualdad de oportunidades (OIT-PNUD, 2019).

Www.bdigital.ula.ve

> También las mujeres podemos estar en una dirección financiera, ser decanas, vicedecanas de facultades, también en las áreas tecnológicas y no solamente en las áreas más sociales en las que permanentemente solemos ser más visibles (Iniciativa Spotlight-Ecuador, 2021).

Si bien, las académicas demandan igualdad de oportunidades, un elemento preocupante desde la perspectiva de las académicas, es el referido a la insuficiente o nula identificación de la subrepresentación femenina en los cargos de dirección universitarios:

> Hay suficiente conciencia en el ámbito científico y académico de esta poca participación. Porque puede ser que nosotras estemos convencidas de eso, pero en tu

Reconocimiento

universidad, ¿cuándo conversas con tus colegas realmente lo identifican? (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

Estructuras Académicas e Investigativas Orgánicas Universitarias sin Enfoque de Género

Como se ha sostenido en esta investigación, las estructuras orgánicas formales universitarias, instancias de carácter objetivo o material, propician la reproducción de normas sociales que en general son naturalizadas y aceptadas sin objeción alguna; más aún se replican en los entornos sociales, esto es en los espacios universitarios. Las normas sociales según género, se reproducen en la universidad y por tanto, dificulta que muchas académicas identifiquen en los discursos y prácticas sesgos de género, aún cuando son profesionales posgraduadas.

Al respecto, la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC-Ecuador, 2019) ha revelado que 65 de cada 100 mujeres ecuatorianas, han experimentado por lo menos un hecho de violencia. Este reporte también incluye datos sobre violencia en espacios educativos, específicamente 23 de cada 100 mujeres entre los 30 y 44 años, han experimentado algún tipo de violencia. Más aún, llama la atención que el 22,4% de mujeres de este grupo etario con educación superior, han experimentado por lo menos un hecho de violencia en el ámbito escolar a lo largo de su vida. Este elevado porcentaje supera 5 puntos en comparación con el resto de niveles educativos de las mujeres; es decir, educación básica, bachillerato. Adicionalmente, el estudio reporta que 57 mujeres de cada 100 han sido objeto de violencia psicológica (si se ha sentido insultada, ofendida o humillada, ignorada o la hicieron sentir inferior por ser mujer). Sin embargo, cerca del 97% nunca lo denunció.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Estos datos impactantes, dan cuenta de la situación social que enfrenta la mujer ecuatoriana en general y particularmente las mujeres con educación superior. Si bien, las mujeres han alcanzado el nivel terciario de educación, este factor no es determinante al momento de no experimentar violencia de género en entornos educativos. Más aún, si se toma en cuenta que la violencia psicológica es identificada como la de mayor prevalencia en el ámbito educativo y cuyas manifestaciones son formas sutiles e invisibilizadas en los espacios universitarios.

La universidad ecuatoriana conforme a su normativa vigente, debe garantizar los fines de la educación superior mediante las funciones sustantivas de: Docencia, Investigación y Vinculación con la Sociedad (Reglamento de Régimen Académico, 2019). Por tanto, a partir de tales funciones, se desarrollan las estructuras orgánicas formales universitarias, instancias de carácter objetivo o material, que llevan consigo raíces de desigualdad de género expresadas en las estructuras que soportan la Docencia, Investigación y Vinculación. Una académica expresa su visión al respecto:

Www.bdigital.ula.ve

> Otro de los aspectos interesantes de la academia, es que muchas veces la estructura de la academia y de la ciencia es una estructura no hecha por mujeres ni para mujeres (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

Como se ha planteado en esta investigación, históricamente la mujer se ha desenvuelto en entornos atravesados por visiones masculinizantes del mundo. Las universidades no son ajenas a esta construcción social en la que giran interacciones sociales, profesionales y laborales, sustentadas en el predominio de lo masculino sobre lo femenino. La masculinidad dominante, es la forma de dominación social estructurada que articula un conjunto de disposiciones sociales que los hombres asumen para integrarse funcionalmente en la sociedad y reproducir un orden social determinado (Batres, 2019). En ese sentido, es la

Reconocimiento

figura masculina, la visión androcéntrica la que marca el punto de referencia para la conformación de estructuras orgánicas bajo modelos masculinos excluyentes de lo femenino y por tanto, mantienen relaciones de dominio y subordinación entre el género dominante-masculino y el género subordinado-femenino.

Consistente con lo propuesto en esta investigación, el régimen económico de la sociedad, es a su vez la base económico-social que soporta el aparataje de instituciones, relaciones sociales e ideas sociales (políticas, jurídicas, filosóficas, etc.) que forman parte de la superestructura de la sociedad (Kuusinen, 1979). Desde esta concepción materialista, el modo de producción vigente determina en última instancia todos los aspectos de la vida social y muestra los nexos existentes entre las relaciones económicas sociales y las demás relaciones de la sociedad.

Bajo ese contexto, las Universidades como parte de la superestructura social representan a las instituciones que contribuyen en gran medida en la reproducción de las ideas dominantes de la sociedad. De ahí que, la formación profesional mantiene sesgos de género en su construcción e implementación. Una académica señala:

Www.bdigital.ula.ve

> Seguimos en todas las áreas de ciencia y tecnología con números relativamente más bajos, eso implica que esos estereotipos culturales todavía siguen manteniéndose (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

La presencia minoritaria de mujeres científicas en las universidades aún persiste, generando brechas de participación femenina en la función sustantiva de Investigación, como lo señala la académica en su narrativa:

> Menos de 30 por ciento de las mujeres se dedican hacer ciencia, entonces es un porcentaje tan pequeño y eso lo vemos reflejado por ejemplo en nuestra planta docente en las universidades (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

Reconocimiento

Consistente con lo expresado por la académica, datos de la Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología coordinada por el Observatorio de Ciencia, Tecnología y Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI-RICYT, 2021) han revelado que la cantidad de hombres investigadores es mayor en relación a las mujeres en la mayoría de los países, las mujeres representan sólo un tercio de investigadores.

Estos datos muestran la subrepresentación femenina en la ciencia. A nivel Iberoamericano, este informe señala que las mujeres docentes universitarias representan el 42%, este porcentaje contrasta con el 50% de mujeres matriculadas en educación superior, en la región, lo que revela las limitaciones en la inserción laboral del personal académico femenino. Estas desigualdades de género, también están presentes en la Unión Europea, donde las mujeres investigadoras alcanzan aproximadamente el 33% (Comisión Europea, 2021) lo que da cuenta de una problemática de carácter mundial de desigualdad de género en la ciencia. En el caso específico de Ecuador, las instituciones de educación superior y de investigación todavía están lejos de una amplia participación femenina.(El Comercio, 2018b)

Www.bdigital.ula.ve

Las diferencias de género también se muestran en cuanto a la producción científica. Los hombres publican en promedio mayor número de artículos que sus pares femeninos: 62% frente a 38%, situación agravada por la pandemia del COVID-19 por el añadido de cuidado de personas (UNESCO-IESALC, 2021) cargado históricamente sobre las mujeres. Una docente señala que “en la academia también es complejo porque se nos mide por las publicaciones” (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021). Varios estudios han revelado la existencia de sesgos de género en las publicaciones de artículos científicos, las mujeres publican menos y reciben menor crédito que sus pares masculinos, aunque producen menos artículos pero son más importantes en relación a sus colegas masculinos (AAUW, 2020).

Reconocimiento

La pandemia de COVID -19 ha generado consecuencias adversas en las mujeres investigadoras, puesto que aumentó el envío de manuscritos a las revistas de Elsevier por parte de los hombres durante la primera oleada de la pandemia, mientras que los envíos de las investigadoras fue ralentizado, especialmente el relacionado con las mujeres jóvenes académicas; mientras los investigadores entre febrero y mayo del 2020 enviaron 2.519.734 millones de trabajos de investigación, las mujeres alcanzaron únicamente 1.144.987. (Squazzoni et al., 2020). El cuidado de terceras personas; así como el aumento de trabajo doméstico no remunerado durante el confinamiento, han frenado a las investigadoras en el envío de sus manuscritos, concursos para fondos (Fazackerley, 2020).

En esa misma línea, un estudio reciente realizado por científicas de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas confirmó un aumento y acumulación del trabajo reproductivo y de cuidado sin remuneración en tiempos de pandemia, un promedio de cerca del 83% de académicas, se encargó de comprar en supermercados, limpiar el hogar, organizar el presupuesto, lavar la ropa, pagar servicios. Por otra parte, las académicas manifestaron estar a cargo de la educación de sus hijos (53%) además de una alta superposición de actividades reproductivas y profesionales (50,42%) y una mayor carga total de trabajo remunerado y no remunerado que antes de la pandemia. (91,6%) (Tapia et al., 2021)

Www.bdigital.ula.ve

Sin el reconocimiento de una problemática presente referida al peso histórico que han cargado las mujeres en torno a los cuidados de niños, adultos mayores, personas enfermas y el trabajo doméstico, no es posible la visibilización de una desigualdad de género presente también en el mundo de las mujeres académicas y científicas. La Coordinadora Nacional de la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas menciona:

Reconocimiento

> ¿Cómo es una carrera en el ámbito científico? Tienes que generar publicaciones, maestrías y otros títulos, pero los tiempos de las mujeres son diferentes porque a veces podemos tener un 'break' de no publicar porque somos madres. Y eso no debería ser una carga perjudicial en ese proceso, sino que debemos tener políticas específicas para generar paridad en cuanto a investigadores. (El Comercio, 2018a)

Los contextos sociales y culturales producen modelos hegemónicos sobre el ser mujer y ser hombre (Merchán & Fink, 2018). Factores como las interrupciones de sus carreras académicas e investigativas producto del cuidado de hijos y trabajo doméstico no remunerado pueden impactar de manera desproporcionada en las carreras profesionales de las mujeres. (UNESCO-IESALC, 2021). Un estudio ecuatoriano dirigido por Tapia et al.(2021) ha determinado que en pandemia aumentó el trabajo reproductivo con impacto negativo en la producción científica de las académicas (66% de las académicas lo afirmaron) además, percibieron cierto silenciamiento de los criterios profesionales especialmente en redes sociales " a veces la palabra de una mujer científica no es tan considerada digamos así, no tiene peso; yo diría, a veces no se ve que tiene el mismo peso del de un hombre (Nina)" (Tapia et al., 2021)

Www.bdigital.ula.ve

Híper-competitividad en espacios universitarios

La legislación ecuatoriana que regula la educación superior estipula el cumplimiento de elevados estándares para la promoción docente; entre tantos, jerarquiza las publicaciones científicas en relación a las categorías docentes a ser promocionadas. Una académica menciona:

> El trabajo académico se caracteriza ya de hecho por ser un sistema de gestión que está basado en el desempeño. Entonces, para medir ese desempeño hay

Reconocimiento

> elementos que van configurando este este espacio académico que se vuelve así como bien acelerado y los espacios sociales también están configurados de la misma manera. Entonces, son espacios laborales que se vuelven hiper productivos, hiper competitivos y exageradamente hiper individualizados.(REMCI-MIC, 2021)

Estas demandas para los docentes, representa una carrera desenfrenada para alcanzar por un lado, su desarrollo profesional y por otro, el reconocimiento social que otorgan las publicaciones científicas. Sin embargo, como se ha afirmado en esta investigación, las estructuras orgánicas universitarias en las que se desarrolla la función sustantiva Investigación, no han sido construidas e implementadas bajo un enfoque de género; por tanto, en primer término, no existe el reconocimiento de los obstáculos históricos que las mujeres han enfrentado en el ámbito investigativo, con lo que se reafirma la predominancia masculina como base hegemónica en la planificación, ejecución y dirección de los procesos investigativos universitarios. Las académicas expresan:

Www.bdigital.ula.ve

> Las mujeres experimentan obstáculos de origen familiar-personal que consisten en la escasa libertad para desempeñar roles en la academia, situación que es contraria a la del hombre que hace investigación.(Alvarado et al., 2019)

Por otra parte, muy pocas instituciones de educación superior ecuatorianas, han generado líneas que investiguen la problemática de Género y su interseccionalidad en distintas áreas del conocimiento en las que se desenvuelve la academia y la ciencia al interior de las universidades. Además, aun cuando las universidades cuenten con líneas de investigación de Género, es poco frecuente recibir apoyo financiero para la ejecución de proyectos en ese orden. Una de las razones principales, está relacionado con la vigencia de la hegemonía masculina en cargos de dirección e investigación. Cabe recordar que en Ecuador, únicamente el 18% son rectoras; por lo que se privilegian visiones androcéntricas

Reconocimiento

en las concepciones del mundo, pensamiento y por tanto, se relegan investigaciones relacionadas con el Género, reafirmándose relaciones de dominación y subordinación, inclusive en estos espacios de la ciencia. Una académica señala:

> Aunque las mujeres han logrado alcanzar títulos académicos de cuarto nivel, además de involucrarse en actividades de investigación y docencia, en varias instituciones de Educación Superior la participación en actividades de gestión e investigación se encuentra principalmente bajo la dirección de hombres.(Alvarado et al., 2019)

Las universidades son espacios de reproducción social en el que se desarrollan un universo de expresiones interobjetivas e intersubjetivas de desigualdad de género, que se evidencian en la universidad ecuatoriana, tanto en las estructuras académicas como en las investigativas. En las estructuras académicas directamente relacionadas con la Formación Profesional o Docencia, los procesos de organización curricular se construyen sin enfoque de género y difícilmente son transversalizados en todos los niveles curriculares (macro, meso y microcurrículum). Se niegan nuevas miradas de género en los entornos universitarios, elementos claves en el reconocimiento de las desigualdades de género, en tanto que funcionan como agentes que van a cuestionar la hegemonía masculina en la producción del conocimiento, técnica, tecnología y las normas sociales vigentes.

Www.bdigital.ula.ve

Por otra parte, la matriculación mínima de mujeres en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; y la sobrerrepresentación de mujeres en carreras afines a las ciencias sociales y educación, contribuyen en la identificación de carreras femeninas y masculinas, con lo que se reafirman aquellas normas sociales según género que amplían brechas de desigualdad. En la formación de los futuros profesionales, no se discute en las aulas universitarias las problemáticas de género presentes en los respectivos campos de

Reconocimiento

acción de las carreras; por tanto, se limita únicamente a la reproducción de las normas sociales vigentes. Como consecuencia, los futuros profesionales replicarán estas normas sociales de desigualdad de género tanto en espacios públicos (desempeño laboral) como también en sus ámbitos privados, con lo que perpetuán un ciclo de legitimidad de la desigualdad de género.

Normas legales incumplidas para Igualdad de Género

Las brechas de género limitan de manera considerable alcanzar la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, específicamente el Objetivo 4 que vela por la garantía de una educación inclusiva, equitativa y de calidad (ONU, 2015). Al respecto una académica expresa: "Urge en las universidades un enfoque en la igualdad de género e incluir a las mujeres en la ciencia, en la investigación". (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Si bien en Ecuador, desde la Carta Magna, la Ley Orgánica de Educación Superior, La Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia en contra de las mujeres, protocolos nacionales e instrumentos internacionales vigentes, determinan derechos para las mujeres; no obstante, una académica menciona:

Www.bdigital.uia.ve

> Tenemos muchos reglamentos que vienen justamente desde la SENESCYT (Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología) y CES (Consejo de Educación Superior) pero muchas veces eso se queda ahí, no se cumplen, no se dan el seguimiento adecuado. Parecería que tenemos que ir a una Ley de Paridad como en las elecciones, hasta ahora no se logra, entonces de que ley hablamos si no se cumple (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Esta narrativa expresa las preocupaciones de la académica en torno a no encontrar un aparataje institucional o estatal que suponga la defensa de los derechos de las académicas en los entornos universitarios desde la perspectiva de la política pública. Las universidades

Reconocimiento

como parte de su misión, están llamadas a garantizar un ambiente de igualdad de oportunidades, equidad y cumplimiento irrestricto de los derechos. Sin embargo, el derecho estatal puede tener poca presencia en la vida real de las mujeres, por lo que de poco sirve la existencia de reglas procesales (Tapia-Tapia et al., 2020). La normalización y naturalización de la violencia, excluyen su representación como hecho susceptible de denuncia. (Albiston & Sandefur, 2013 en Tapia-Tapia & Valverde-Chérrez, 2021)

Un estudio reciente que contó con la participación más de 23 mil miembros de universidades ecuatorianas, reveló sorprendentemente la normalización de la violencia al interior de las universidades; increíblemente cerca del 67% de hombres y 44% de mujeres universitarias aceptan implícitamente la subordinación de las mujeres; y, cerca del 30% de hombres y 21% de mujeres justifican la violencia de género; adicionalmente el estudio determinó que cerca del 50% de mujeres docentes o personal administrativo ha atestiguado episodios de violencia contra las mujeres dentro del campus universitario y dentro de este porcentaje cerca del 30% afirman que alguna colega suya ha sido agredida psicológicamente mediante insultos, amenazas, chantajes por alguien de la comunidad universitaria ; así mismo, cerca del 32% afirma que un docente fue quien perpetró la agresión mientras que cerca del 22% fue infringida violencia por una autoridad universitaria como jefe, coordinador, etc; finalmente cerca del 36% de las docentes no pidieron ayuda a las instancias universitarias porque no sabían a dónde recurrir y además pro que consideraban no serían tomadas en cuenta. (Vara-Horna, 2022)

Www.bdigital.ula.ve

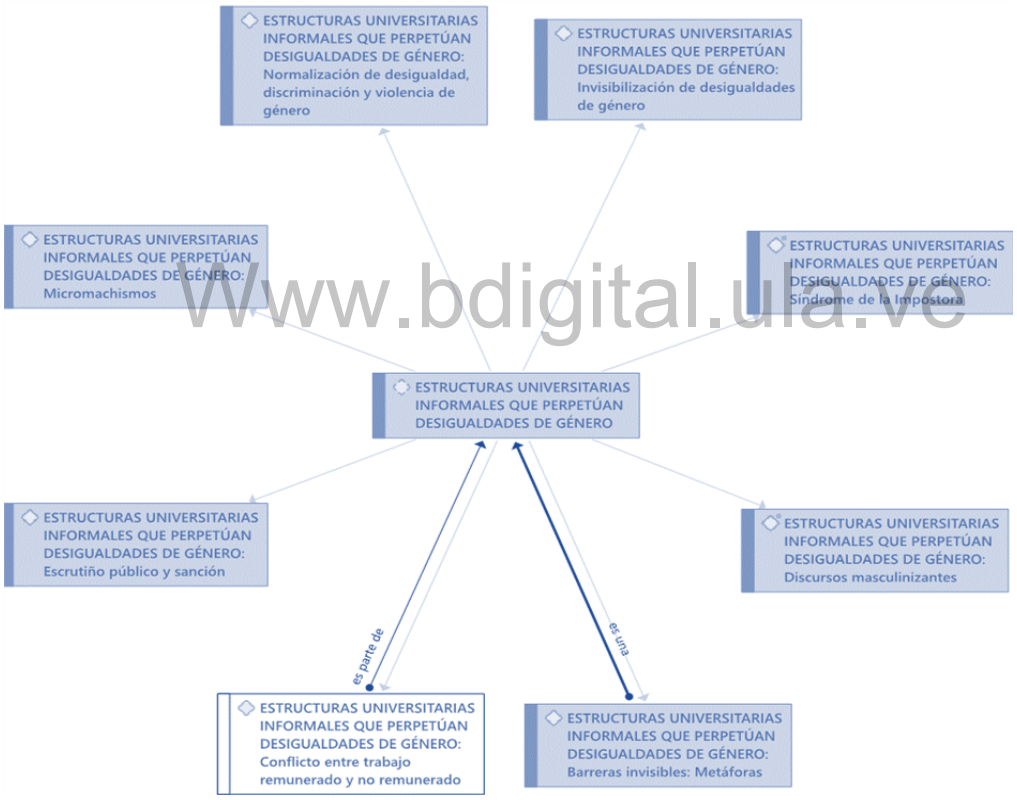
Los datos arriba señalados dan cuenta del entorno en el que se desenvuelve la docente universitaria ecuatoriana. Claramente, estas formas de violencia son perpetuadas en las estructuras orgánicas universitarias, espacios que deberían garantizar el cumplimiento irrestricto de los derechos humanos. Las universidades representan lo más elevado del pensamiento universal, por tanto, no deben convertirse en motores de la desigualdad de

Reconocimiento

género; por el contrario, deben transformar sus estructuras para deconstruirlas rompiendo aquellas visiones androcéntricas, sin enfoque de derechos y trascender hacia un proceso continuo de aprendizaje de género. (UNESCO-IESALC, 2021)

4.4.5 Categoría: Estructuras universitarias informales que perpetúan las desigualdades de género

La categoría representa a las estructuras informales, sutiles e invisibles de desigualdad de género que se presentan en los espacios universitarios



Www.bdigital.ula.ve

Figura 8: Modelo Conceptual de la Categoría: Estructuras universitarias Informales que perpetúan desigualdades de género.

Esta investigación ha sostenido los nexos existentes entre las relaciones económicas y las demás relaciones de una sociedad concreta. Estas determinan la superestructura social en la que se eleva toda una pirámide de concepciones, sentimientos sociales, ideas, organizaciones e instituciones que prevalecen en la sociedad y responden a una formación

Reconocimiento

económico social determinada. Bajo esa concepción socio económica, las estructuras formales universitarias, contribuyen en gran medida a la generación de formas de organización informal.

El concepto de organización informal tuvo sus orígenes con los planteamientos de Elton Mayo a partir de los estudios realizados en la fábrica Hawthorne de la Western Electric Company, sus planteamientos aportaron en gran medida en la construcción de la Teoría de Relaciones Humanas y a la integración de sus postulados en la Teoría de la Organización. Para (Mayo, 1977) las empresas pueden ser productivas en la medida en que se identifica y reconocen los aspectos emocionales como la participación y cooperación de los trabajadores, quienes desarrollan una cultura propia. La organización informal surge como producto de las interacciones sociales entre los miembros y permiten que se desarrollen procesos comunicacionales, relaciones de poder, cooperación y liderazgo. (García-Vargas & Cruz, 2020).

Www.bdigital.ula.ve

Según López et al.(2015) a pesar de la existencia y aplicación de un conjunto de disposiciones y estructuras formales que son visibles en la organización, existen otra serie de acuerdos implícitos, no están escritos pero influyen de manera significativa en la conducta de la organización, pueden complementar los arreglos formales de la organización para facilitar o dificultar el desempeño de ésta.

Las universidades son organizaciones encargadas de la educación superior en las que se desarrollan interacciones sociales entre los miembros de estas comunidades académicas y científicas. Estas se desarrollan desde las estructuras formales de las instituciones de educación superior; no obstante, las relaciones sociales que se desenvuelven en estas instituciones, también pueden configurarse diversas formas de poder entre los miembros interactuantes, independientemente de su representación dentro de la estructura formal organizacional.

Reconocimiento

En ese sentido y dado que en las universidades también se reproducen aquellas concepciones, sentimientos sociales, ideas predominantes en la sociedad; es evidente que en los espacios universitarios también se reproduzcan desigualdades de género y que además tomen formas sutiles e invisibles.

Invisibilización de desigualdades de género

Lo socialmente considerado como masculino y femenino constituye una relación social, cultural e histórica específica (Merchán & Fink, 2018). Históricamente la diferenciación de roles según sexo y género, ha implicado profundas desigualdades sociales. En El Origen de la Familia y la Propiedad Privada, Marx acuñó el término patriarcado para hacer referencia al patriarca, hombre con poder absoluto sobre las mujeres, niños, niñas, ejercido en todos los contextos sociales y en todas las épocas, cuya consecuencia ha llevado a circunscribir a la mujer en el ámbito privado-familiar, ocupando un lugar de subordinación con respecto a los hombres. No obstante, actualmente patriarcado, es concebido como un sistema social, donde el poder ejercido por los hombres se aplica tanto en la esfera privada-familiar como en el mundo público. (Merchán & Fink, 2018).

Www.bdigital.ula.ve

Una académica señala: “tenía la conversación con un colega que me decía yo jamás he sentido discriminación; entonces digo, es que tú eres hombre. (Iniciativa Spotlight-Ecuador, 2021). La dominación masculina como producto de una construcción social, comienza a generalizarse en la conciencia de las personas, es asimilada paulatina e invisiblemente y tiene como consecuencia que las mujeres terminen ocupando un lugar de subordinación con respecto a los hombres. Sin embargo, la aceptación inconsciente de estas desigualdades provocan consecuentemente su invisibilización. La afirmación del académico, evidencia precisamente aquella invisibilización de las desigualdades de género desde la óptica masculina.

Reconocimiento

No obstante, desde la mirada de las académicas, son perceptibles las condiciones diferenciadas y desequilibradas que deben enfrentar en sus entornos laborales.

> Puede ser que yo tenga certificaciones profesionales tal vez mejores que las tuyas pero el hecho sólo de ser mujer yo empiezo dos o tres pasos atrás (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Los logros académicos en términos de formación profesional graduada y posgraduada, no son elementos determinantes para alcanzar avances en las carreras de las académicas. Estos factores tangibles, conllevan a generar percepciones o situaciones intangibles o invisibles que calan en el imaginario de la docente, pero desde la identificación de desventaja en el curso de su carrera académica y científica.

Normalización de desigualdad, discriminación y violencia de género

Www.bdigital.ula.ve

El carácter patriarcal de la relación entre lo masculino y femenino en la sociedad y en la academia, es una categoría abstracta que se va complejizando en la medida en que se incorporan otras dimensiones de análisis y las vivencias concretas de opresión que enfrentan las mujeres en sus múltiples experiencias vivenciales, adquiridas tanto en espacios públicos como privados. El poder no sólo está en las estructuras sociopolíticas tradicionales, sino también en los espacios de la intimidad como el hogar, la familia, el amor, la sexualidad (Merchán & Fink, 2018).

Esta construcción social e histórica, implica el reconocimiento que la diferenciación sexual comprende la diferenciación desigual de poder en las relaciones de género que impactan en las subjetividades de las personas, pero que a la vez se objetivizan o materializan en los entornos públicos o privados, siendo aceptados de manera “normal” y sin rechazo alguno. La académica expresa: “muchas veces no estamos conscientes de estos

Reconocimiento

procesos de discriminación y violencia que vivimos día a día, está tan normalizado (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Como se ha planteado a lo largo de este estudio, se construyen socio históricamente patrones muy arraigados de ser hombre y mujer. Estos patrones son inculcados tanto en espacios familiares como en espacios públicos como organizaciones. No se cuestionan, no se discuten, no se debaten, simplemente se reproducen; por tanto, se reafirman determinadas normas sociales que promueven la desigualdad de género y que a su vez, condicionan determinados comportamientos, actitudes, expectativas, valores, patrones culturales, cuyo ejercicio es visto como "normal", "natural" por cuanto son aceptados socialmente. Sobre lo planteado, una académica expresa:

> Les hablo personalmente yo empecé a darme cuenta de estos procesos de discriminación, de micromachismos, de esta "mini violencia" muy sutil y también violencia muy directa el momento que tuve la posibilidad de salir a estudiar a mi posgrado afuera. Ahí, empecé a darme cuenta, que estas actitudes que yo consideraba como completamente normales, eran actitudes discriminatorias. Entonces ese momento cambió para mí, hubo un switch. Cuando regresé a mi país, empecé a ver a la sociedad, mi trabajo, mi comunidad desde otra perspectiva y empecé a notar esos pequeños y grandes detalles que muchas veces no nos permiten avanzar. (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Www.bdigital.ula.ve

Los patrones socioculturales vividos por la académica tanto en entornos privados como públicos en el transcurso de su vida, construyeron una carga de subjetividades aceptadas socialmente pero desequilibradas en términos de relaciones de poder entre lo masculino y femenino. No obstante, fueron interiorizadas tanto por hombres y mujeres con brechas de inequidad de género, siendo normalizadas en su ejercicio cotidiano como

Reconocimiento

producto de una construcción socio histórica de los contenidos simbólicos de lo femenino y masculino generada en entornos concretos. De este modo, el orden patriarcal se instala en las subjetividades de hombres y mujeres y a la vez se reproduce en sus entornos. En la oposición hombre-mujer las pautas de género, prescriben patrones de comportamiento a los que se asocian sentimientos aprendidos y transmitidos de generación en generación conservando su "naturalización" al utilizarse como argumentos para el mantenimiento de la superioridad de hombres y la inferioridad de mujeres. (Sau, 2000)

Micromachismos

La sociedad patriarcal establece determinadas actitudes, valoraciones, expectativas y comportamientos diferenciados entre hombres y mujeres y en la que se fomenta la supremacía masculina basada en la supuesta superioridad del hombre y la inferioridad de la mujer. Bajo la ideología patriarcal, el machismo se constituye en un tipo de sexismo más hostil frecuente hacia las mujeres cuando son percibidas como amenazantes por su competitividad o simplemente por mantener el dominio masculino, puede valerse de mecanismos de coacción materiales o simbólicos para imponer el dominio del hombre, el macho.(CLACSO, 2010)

Www.bdigital.ula.ve

La historia de la universidad ha sido la historia de una institución patriarcal tradicionalmente dominada por hombres (Montes-López & Groves, 2019). En las universidades también se manifiestan de diversas maneras e intensidades formas machistas, cuando se considera que las mujeres no tienen atributos y capacidades necesarias para dirigir y gobernar, siendo la figura masculina la más apta para ejercer alta dirección universitaria. También se expresan actitudes de tono afectivo denominado sexismo benévolo, en el que se reconocen sólo de forma limitada y según el cumplimiento de los roles sociales históricamente asignados como madre, esposa, cuidadora, aspecto que tiende a

Reconocimiento

comportamientos prosociales y al mantenimiento de la imagen del hombre como benefactor (Moya, 2004). Al respecto, la académica lo identifica claramente:

> Es importante estar consciente de esos pequeños detalles. Cuando estamos en una reunión un colega le dice "usted tiene bonita letra, tome las notas, a usted le gusta tomar notas". Son esos estereotipos y esos roles tan marcados (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

La cita revela que el machismo adopta un machismo benévolo, en términos de mantener la figura de benefactor por parte del docente colega. Muestra cuan común es asociar a las mujeres con tareas y roles menos reconocidos socialmente, en este caso ejerciendo cargos operativos como tomar notas, pero no se asocia a la mujer en el ejercicio de cargos de dirección, aun cuando la docente contaría con certificaciones profesionales de posgrado del más alto nivel. Por tanto, se muestra menosprecio sutil a las capacidades profesionales de las mujeres académicas.

Www.bdigital.ula.ve

El término micromachismo ha sido definido como "pequeños y cotidianos controles, imposiciones y abusos de poder realizados de manera reiterada consciente e inconsciente por los hombres hacia las mujeres, intentándose perpetuar roles de género tradicionales, la reafirmación de la dominancia masculina, el menosprecio a las mujeres, siendo muy difíciles de detectar " (Bonino, 2004). Esta forma de violencia intangible se presenta de manera cotidiana, tanto en espacios privados como públicos y en este ámbito, en la academia. Aunque los micromachismos pudieran ser pequeños y cotidianos, tienen un carácter discriminatorio, pues intentan mostrar la superioridad masculina sobre la femenina de manera encubierta. Además, la cotidianidad y su aplicación sutil, casi invisible en el tiempo, tiene profundas implicaciones tanto en el imaginario social como en el individual de

Reconocimiento

hombres y mujeres en la academia, pues contribuyen a la normalización de todas las formas de violencia de género. Al respecto, la académica menciona:

> Son pequeñas alertas que la gente no las ve, parecería que fuera normal, que no pasa nada. Pero en realidad son alertas, que cuando una tiene ya ese nivel de conciencia se da cuenta y dice no; o sea, no es normal, no debería ser así (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

En este caso, la académica aun cuando no conceptualiza al micromachismo, sí lo define como aquellas "pequeñas alertas", pero al ser tan sutiles, tan normalizadas, no son visibilizadas y cuestionadas. Sólo cuando, se ha alcanzado cierto grado de conciencia, son identificadas y cuestionadas.

Entre los micromachismos más generalizados en el mundo académico se han definido: (a) *mansplaining*, en el que los hombres tienden a cuestionar el conocimiento de una mujer e intentan iluminar con su sabiduría, incluso si la temática en análisis tiene amplia probidad la mujer, (b) *manterrupting*, cuando un hombre interrumpe de manera innecesaria el discurso de una mujer, (c) *Gaslighting*, cuando un hombre, intenta inducir en su discurso que la mujer está loca, (d) *Bropiating*, cuando un hombre se apropia y se lleva el crédito de una idea generada por una mujer.

Www.bdigital.ula.ve

Sin embargo, la conceptualización de estos micromachismos en el mundo académico, aun continua en desarrollo dadas las vivencias cotidianas de las académicas. Así lo demuestra un estudio reciente en el que las académicas identificaron nuevas formas de micromachismos. Por ejemplo, aquel en el que se utilizan todas las formas femeninas y masculinas para referirse a todos los cargos universitarios, excepto el de rector; otro en el que a un hombre inteligente se le dice "listo", mientras que a una mujer con el mismo atributo, es considerada como "sabelotodo"; o cuando los hombres pueden comentar sobre

Reconocimiento

la apariencia física o belleza de las mujeres académicas, mientras que no es socialmente aceptado cuando las mujeres lo hacen; y quizá la forma más común de micromachismo en la academia, sean las bromas o comentarios sexistas (Montes-López & Groves, 2019)

Discursos masculinizantes

Los roles establecidos socio histórica y culturalmente surgidos desde el régimen económico o base, tienen efectos específicos en las relaciones de poder que se desarrollan entre hombres y mujeres. La dominación de un género sobre otro, consiste en la disposición de los medios adecuados para su mantenimiento y reproducción social. La dominación, tiene que expresarse de manera permanente y exclusiva a través de diversas formas de violencia. (Cueva, 1987). La académica manifiesta: " en el contexto actual, podemos nosotros ver que la universidad, no es un espacio neutral, está visibilizado frente expectativas de géneros super claras.(REMCI-MIC, 2021)

Www.bdigital.ula.ve

La universidad como parte de la superestructura social, reproduce formas de dominación de un género sobre otro, siendo una de estas formas más relevantes de la ideología patriarcal el denominado *androcentrismo*, que señala al hombre como centro o modelo de la humanidad, como esencia de lo humano, como centro o eje del saber y conocimiento (CLACSO, 2010). El androcentrismo, impone la visión masculina como única para comprender los problemas de la naturaleza, mundo y pensamiento humano con lo que se invisibiliza e invalida diferencias, desigualdades, violencia de género. Una visión androcentrista, enfoca a la humanidad, cultura, ciencias, conocimiento humano, desde la imagen y semejanza del mundo masculino. Las académicas manifiestan: "una visión tradicional de que el trabajo científico lo hace principalmente un hombre".(Alvarado et al., 2019)

Reconocimiento

Como muestra la cita, se apunta hacia la existencia de un ideario social cuya existencia androcentrista ha calado en los ámbitos académicos y científicos. En el desarrollo de las ciencias, la imagen masculina es la figura dominante frente a la femenina. De ahí, que el *androcentrismo* no considera a las mujeres como sujetos de conocimiento, tampoco su punto de vista y menos aún su aporte en el desarrollo económico-social-cultural, científico-técnico. Desde esta perspectiva patriarcal, la ciencia, arte, política, economía, conocimiento y todos los ámbitos del saber humano, han transitado sobre referentes masculinos, negando u omitiendo los aportes o protagonismos de las mujeres u otros géneros, siendo eliminadas de las historias oficiales o en el mejor de los casos, se relegan a funciones secundarias con poco reconocimiento social con lo que se perpetúa la dominación masculina.

Barreras invisibles: metáforas

Los estudios de género han desarrollado un importante cuerpo teórico que permite la compresión conceptual y teórica de las problemáticas asociadas al género. Los estudios en desarrollo y las vivencias de desigualdad experimentados por las mujeres en las organizaciones son expresadas mediante metáforas, empleadas para representar condiciones de desigualdad de género en entornos organizacionales.

Www.bdigital.ula.ve

Una de las metáforas más difundidas es la denominada Techo de Cristal (*Glass Ceiling*). Aparece por vez primera en 1986 en el Wall Street Journal en un informe sobre las Mujeres Ejecutivas que expuso las barreras invisibles que enfrentan las mujeres altamente cualificadas en el ascenso a cargos de alta dirección (Hymowitz & Schellhardt, 1986). La académica identifica esta metáfora en su discurso, como aquellas barreras invisibles que son difíciles de romper: “Otro tema complementario es ese techo de cristal que nos impone la sociedad. Romper eso, no siempre es fácil” (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021). En esta cita la académica reconoce la presencia de aquel entramado interseccional que enfrentan las mujeres para alcanzar posiciones de mayor jerarquía en las universidades. El carácter

Reconocimiento

invisible y silencioso de las barreras que impiden a las mujeres conquistar cargos de alta dirección, reside no solamente en la insuficiente o ausencia de políticas públicas y políticas institucionales que perjudican el avance de las mujeres en sus carreras académicas y científicas, sino también se trata de la presencia invisible o implícita de las normas sociales que operan en la cultura organizacional.

En esa misma línea, un estudio de la Universidad de Harvard, acuñó la metáfora Laberinto de vidrio (*Glass Maze)* como representación al complejo y más lento viaje de las mujeres hacia los puestos de dirección, sorteando varios obstáculos en el camino, aunque su certificación profesional y experiencia laboral sean similares o superiores a sus pares masculinos (Eagly & Carli, 2007).

Introducida por (Ryan & Haslam (2006) la metáfora del Acantilado de Cristal (*Glass Cliff*) sugiere que es más probable que las mujeres sean ascendidas a cargos de dirección cuando la organización se encuentra en un período de crisis y cuando el riesgo de fracaso es mayor. Aun cuando las mujeres han alcanzado cargos de dirección en las organizaciones, siguen enfrentando dificultades por su género. La metáfora *A bed of thorns* representa las dificultades que enfrentan las mujeres de la alta dirección de las organizaciones para alcanzar legitimidad de su autoridad (Vial et al., 2016). Síndrome de la Abeja Reina (*Queen Bee Syndrome*) fue la metáfora acuñada para describir el fenómeno general en el que mujeres que han alcanzado la alta dirección en entornos dominados por hombres, se opondrán al movimiento de mujeres y cerrarán filas para impedir que otras mujeres puedan alcanzar los espacios de liderazgo (Staines et al., 1974).

Han surgido nuevas metáforas que representan notorias desigualdades de género en espacios académicos y científicos. La metáfora de la Tubería con Fugas o porosa, expresa la pérdida de la presencia femenina en relación a la masculina, conforme avanza en su carrera profesional hacia los cargos más altos de la academia y ciencia (Rodríguez et al.,

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

2018). El Efecto Tijera, metáfora que representa como los porcentajes de hombres y mujeres invierten su tendencia conforme avanza la carrera científica ciencia (Rodríguez et al., 2018). Mientras que la metáfora Suelo Pegajoso, ilustra las dificultades que enfrentan las mujeres graduadas para acceder a los primeros niveles de la carrera académica (Torrez-Gonzales & Pau, 2011). Finalmente, la metáfora Síndrome de la Impostora (Clance & Imes, 1978) hace referencia a que la mayoría de mujeres muestran incapacidad de percibir el éxito propio, sufriendo un miedo persistente por ser sentir que su éxito es un fraude y son fruto de la buena suerte. "La falta de autoestima que te lleva a dudar constantemente de tu potencial" (Académicas Desvergonzadas & @Adesvergonzadas, 2021)

Las metáforas muestran precisamente la reproducción de las desigualdades de género en entornos organizacionales que toman formas de obstáculos, límites, dificultades invisibles para alcanzar puestos de toma decisiones en la alta dirección organizacional. De ahí, que las mujeres aún deben enfrentar la cultura patriarcal androcéntrica no sólo en sus entornos sociales, sino también en los organizacionales.

www.bdigital.ula.ve

Conflicto entre trabajo remunerado y no remunerado

El análisis de la opresión de la mujer, lleva a considerar sus raíces desde la aparición de la sociedad dividida en clases, en el que el papel de la familia en la sociedad de clases es perpetuar la opresión de la mujer. "La emancipación de la mujer, su igualdad de condición con el hombre es imposible mientras permanezca excluida del trabajo social productivo y deba limitarse al trabajo privado doméstico"(Engels, 2006)

La asignación de trabajo productivo al hombre y trabajo doméstico a la mujer, ha implicado históricamente que las mujeres provean las condiciones adecuadas para que los miembros de la familia puedan producir bienes y servicios. De ahí que actualmente se reconoce que asegurar toda una infraestructura doméstica, el desarrollo de las personas gracias al cuidado y crianza de hijos, sumado a brindar un espacio psicosocial que permite

Reconocimiento

el desarrollo bio-psico-social de hombres y mujeres, se considera el trabajo doméstico como un trabajo reproductivo cuya intervención está operado generalmente por la madre.

Dada la inserción de la mujer en el mercado laboral, actualmente cumplen con: Trabajo Productivo, que incluye el trabajo remunerado por la producción de bienes o servicios; el Trabajo Reproductivo que comprende las actividades vinculadas a la organización y mantenimiento del hogar, cuidado y autocuidado durante embarazo, parto y lactancia; así como también, tareas de crianza, cuidado, educación de hijos y atención a la familia en su conjunto; adicionalmente, las mujeres realizan actividades destinadas al beneficio de la comunidad, considerado como Trabajo Comunitario (CLACSO, 2010)

Es evidente, que la mujer cumple doble jornada o triple jornada de trabajo si se suma el trabajo productivo, reproductivo y comunitario. Estos dos últimos infravalorados socialmente y no reconocidos como trabajo, con lo que se convierten en actividades invisibles a cualquier modelo económico y legislación estatal; por tanto, omitido en el establecimiento de políticas públicas que favorezcan a la mujer, ampliándose las brechas de desigualdad de género.

Www.bdigital.ula.ve

Las universidades como organizaciones del Estado, tampoco visibilizan esta problemática. Una académica señala que " los conflictos alrededor de las relaciones de género, la maternidad y la crianza como espacios específicamente relacionados con las mujeres" (REMCI-MIC, 2021). Esta identificación clara en torno al peso desproporcionado que cargan las mujeres de manera simultánea entre el trabajo productivo, reproductivo y comunitario, es asociado únicamente a la mujer. Por tanto, ellas deberán responder a estas "responsabilidades" tanto en la esfera pública como privada-familiar soportando doble y triple carga laboral. La académica señala:

Reconocimiento

> Es la familia y los cuidados; es decir la carga familiar y si eres buena madre. A las mujeres nos preguntan esas cosas en las entrevistas, y su esposo que opina y cómo va a ser con los guaguas, pero a los compañeros no preguntan nada de eso. (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

En este caso la académica hace referencia al escrutinio público en torno a su ejercicio como madre y esposa, es decir a sus "responsabilidades reproductivas" omitiendo sus logros profesionales. Las expectativas sociales que enfrentan las mujeres son mayores en relación a los hombres. Se espera que las mujeres cumplan cabalmente con su trabajo reproductivo; es más, es jerarquizado como prioritario en detrimento de su trabajo productivo, mientras se espera que los hombres cumplan únicamente su rol productivo, con lo cual se mantienen condiciones asimétricas desfavorables para la mujer operando como limitantes para su desarrollo profesional y social.

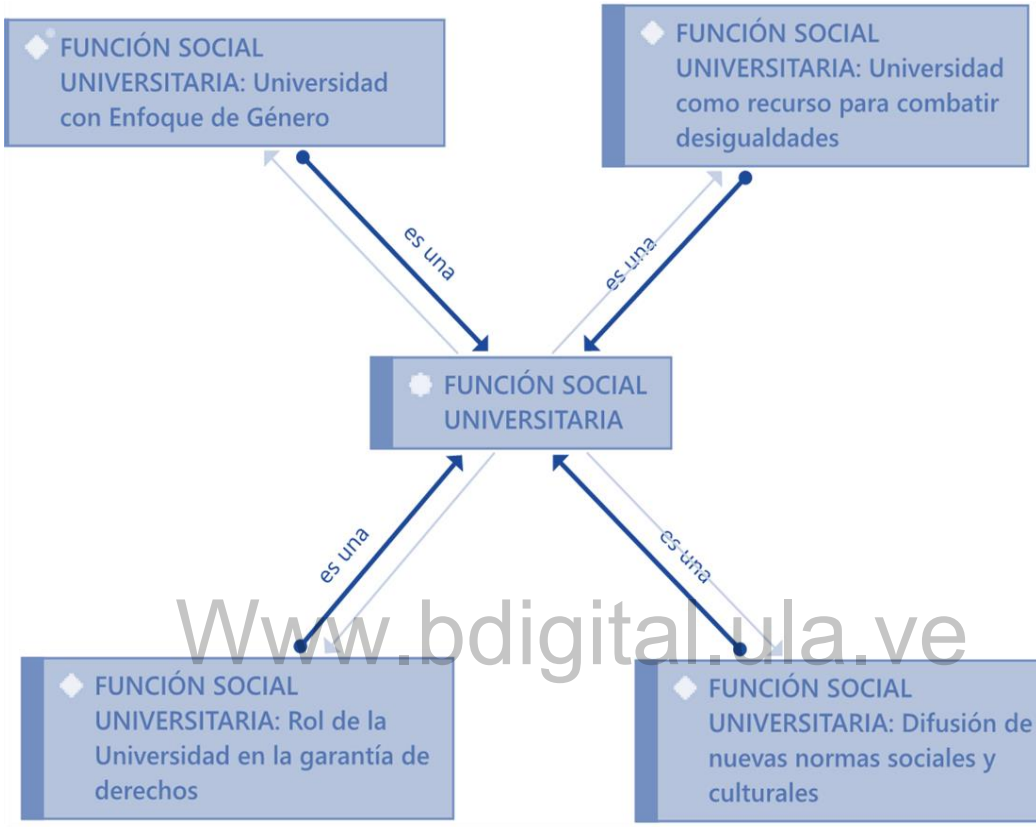
Www.bdigital.ula.ve

Las universidades bajo sus visiones androcéntricas, se estructuran para responder a perfiles ocupacionales masculinos al reconocer únicamente el trabajo productivo, pero no el trabajo reproductivo y comunitario cumplido mayoritariamente por las mujeres. La conciliación de la vida personal y laboral sigue pensándose como un asunto privado y con soluciones individuales o familiares (Carosio, 2008).

Reconocimiento

4.4.6 Categoría: Función Social Universitaria

La categoría se refiere al cumplimiento de la función social de la Universidad como organismo defensor de las igualdades.



Www.bdigital.ula.ve

Figura 9: Modelo Conceptual de la Categoría: Función Social Universitaria

Rol de la Universidad en la garantía de derechos

La Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamó en 1948 que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos sin distinción alguna, haciendo evidente la prohibición de la distinción por sexo entre otras categorías de discriminación. La igualdad desde su contenido sustancial, implica el rechazo a cualquier forma de discriminación, así como también la posible adopción de medidas específicas ante situaciones o sujetos que requieren de una atención diferente (Bermúdez, 2019). Fue la

Reconocimiento

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1979 que definió a la discriminación como toda exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, sobre la base de la igualdad del hombre y mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (ONU, 2010)

Como se expresa con claridad, se reconoce que la discriminación contra la mujer viola la igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana, siendo un obstáculo para la participación plena de la mujer como titular de derechos en las mismas condiciones que el hombre en todas las esferas de la vida humana.

La Universidad está llamada a ser un importante exponente del aseguramiento de la igualdad para posibilitar el ejercicio pleno de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y no universitaria. La académica manifiesta: " qué pasa con el rol de las universidades en estos procesos de lucha por la garantía de los derechos y la inclusión de las mujeres en la sociedad" (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021). Es evidente que la académica reconoce el rol que debe cumplir la Universidad en la garantía de derechos; es decir, va más allá del cumplimiento de las funciones sustantivas de Formación, Investigación y Vinculación, su rol trascendente también debe incluir obligatoriamente la promoción, respeto, protección y garantía de derechos, entre otros los derechos de la mujer.

Www.bdigital.ula.ve

> Todavía falta mucho por andar, por caminar. Hay universidades que están dando esos pasos y haciendo esos esfuerzos pero creo que debe sostenerse en una mirada mucho más uniforme desde todo el sector de la educación superior como una razón de ser institucional (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

La académica destaca la necesidad de unidad monolítica de la Universidad como entidad estatal que garantice el respeto de los derechos humanos en estos espacios educativos. Se

Reconocimiento

debe considerar que las universidades al ser concebidas como instituciones garantistas de derechos, su acción posibilitará el aseguramiento de un comportamiento de respeto a los derechos humanos de cada miembro de la comunidad universitaria, con lo que se convierte en una entidad multiplicadora de la protección de los derechos humanos.

El cumplimiento universal de los derechos humanos significa la garantía efectiva de acceso a recursos, políticas y servicios en igualdad de condiciones para el ejercicio pleno de los mismos, sin distinción alguna. La universalidad de los derechos pierden su carácter cuando para las mujeres no se consideran factores particulares que puedan garantizar el goce de los derechos que disfrutan los hombres.

Universidad con Enfoque de Género como recurso para combatir las desigualdades

El Enfoque o Perspectiva de Género es una posición política sustentada en un bagaje teórico, conceptual y empírico que se posiciona desde la categoría de género y busca revelar relaciones, jerarquías de género enfocadas en diferencias, desigualdades e inequidades en la vida de mujeres y hombres para desmontarlas y transformarlas. (CLACSO, 2010)

www.bdigital.ula.ve

En los espacios universitarios, se desarrollan asimetrías en torno a lo femenino y masculino. Las lógicas androcentristas vividas en el mundo, omiten o excluyen la diversidad de inequidades que enfrentan las mujeres en los entornos universitarios. Es imprescindible que las funciones sustantivas de la universidad; esto es, Formación Profesional, Investigación y Vinculación, sean gestionadas en su conjunto desde una perspectiva de género, dado que aún persisten manifestaciones en su interior que ponen en evidencia desigualdades de género. Una académica expresa:

> La academia, las ciencias, pueden crear ambientes más equitativos para brindar las mismas oportunidades para mujeres y las jóvenes de nuestro país. Podríamos hacer acciones como academia y como ciencia para la igualdad (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Reconocimiento

Se reconoce por parte de la académica, el rol que deben cumplir las instituciones de educación superior para la construcción de sociedades equitativas e inclusivas a partir de la promoción de igualdad de oportunidades. Sin embargo, este derecho humano, aun no ha logrado posicionarse en la universidad ecuatoriana, a pesar que representa un pilar importante en la formación de los futuros profesionales, en la interseccionalidad de la Investigación, Vinculación y Gestión libres de sesgos de género.

La Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador en su artículo 12 determina como Principios del Sistema la igualdad de oportunidades, equidad, no discriminación (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018). Dada la persistencia de distintas formas de desigualdad y discriminación de género en los espacios universitarios, es evidente que la existencia de una norma como tal, no implica necesariamente su aplicación irrestricta y cumplimiento. La académica expresa en su discurso:

www.bdigital.ula.ve

> Podemos tener autoridades que quieren cambiar, pero a veces la estructura cultural y estereotipos están tan impregnados, que no es tan sencillo. Entonces tenemos que ir trabajando no solo individualmente sino también en grupo (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Las desigualdades entre hombres y mujeres no se superan con reformas legales, se requiere transformar factores socio culturales que ubican a las mujeres desde la perspectiva de la subordinación e inferioridad. En ese empeño, el rol de uno de los actores universitarios es fundamental. La actuación del profesorado se considera como elemento catalizador en la construcción de nuevas identidades profesionales capaces de responder a los retos futuros (López-Francés & Vázquez Verdera, 2015).

Por lo expuesto, es evidente que la situación actual de la universidad ecuatoriana frente a las desigualdades de género en sus propios espacios, aún no es asumida desde una dimensionalidad integral. Si bien, existen esfuerzos desde colectivos de académicas que

Reconocimiento

impulsan mayor visibilización y aplicación de mecanismos que permitan superan las inequidades que enfrentan en los espacios universitarios, aún no se han formulado políticas públicas desde los órganos reguladores de la educación superior ecuatoriana cuya implementación tenga una perspectiva de género. Por otra parte, la gestión de las instituciones de educación superior se ha limitado en el mejor de los casos, al cumplimiento de actividades dispersas y que no responden a políticas institucionales dirigidas específicamente a la inclusión de las mujeres; así como la transformación las inequidades de género en los espacios universitarios.

La académica manifiesta "las universidades deberían tener como prioridad involucrar a las mujeres porque ese es un ejemplo también para las generaciones que vienen (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021). Las universidades han de contribuir al desarrollo de profesionales altamente competentes, pero también comprometidos con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, para lo cual es imperativo romper con las representaciones del mundo con visiones androcéntricas y patriarcales que generan inequidades que perjudican a las mujeres. Las manifestaciones de desigualdad son negación de la dignidad humana. (López-Francés & Vázquez Verdera, 2015). De ahí, la necesidad de institucionalización de la perspectiva de género en las universidades que viabilicen sistemáticamente las capacidades institucionales con responsabilidades específicas en todas las etapas de formulación, implementación y evaluación de políticas universitarias con perspectiva de género.

Www.bdigital.ula.ve

Difusión de nuevas normas sociales y culturales

Las demandas por la igualdad de género y el desarrollo de la perspectiva de género, abren nuevos debates y discusiones indispensables para generar mejores maneras de vivir entre hombres y mujeres que supongan un cambio transformador de esas relaciones en

Reconocimiento

términos de modificar aquellos roles tradicionales asignados según sexo y que han significado predominancia del modelo masculino en la vida social. Esta masculinidad hegemónica propia del orden patriarcal establece relaciones de dominación, no solo hacia las mujeres sino también hacia otros colectivos de géneros LGBTIQ+.

Las normas sociales, se construyen en torno a expectativas, prescripciones y prohibiciones que determinan actitudes y comportamientos esperados para hombres y mujeres. En su transmisión juega un papel activo la familia, el aparataje estatal representado por las instituciones, consideradas como parte de la trama social cuya influencia es bidireccional, por un lado, son influidas por los procesos sociales pero que a la vez influyen en estos.

De ahí, la importancia de la Universidad como aquella institución difusora de la promoción de un nuevo orden social más equitativo en materia de géneros. La Universidad, desde su organización, su gestión, hasta sus prácticas cotidianas están atravesadas por cuestiones de género. Las instituciones de educación superior están llamadas a respetar las diferencias; así como también la aceptación e inclusión de la diversidad, con el fin de establecer políticas institucionales que creen las condiciones adecuadas para el ejercicio pleno de igualdad de género. Estos a su vez forman parte de procesos de socialización y educación que impactan en las subjetividades de las personas. Al respecto una académica señala que "es en las universidades, es con los estudiantes, con los docentes en donde empieza a generarse espacios de discusión justamente para dar respuesta a las necesidades de la sociedad (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

Abrir nuevos caminos para desarrollar una perspectiva de género que ubique el origen socio económico y cultural de las desigualdades y las diferentes estrategias para modificarlos, es una tarea ineludible para la universidad en el cumplimiento de su función

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

social para la construcción de sociedades justas y democráticas. “Generar espacios en la academia, en las universidades, en nuestra área laboral profesional, para hablar de temas de violencia que están debajo de la mesa, que no se han hablado” (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021). La Universidad se convierte en un espacio importante para la difusión de temáticas que género que en los espacios universitarios y no universitarios suelen ser invisibilizados y que la sociedad demanda sean transformados.

4.4.7 Categoría: Facilitadores para superar la desigualdad de género en la Universidad

La categoría propone mecanismos para superar las desigualdades de género en la universidad.

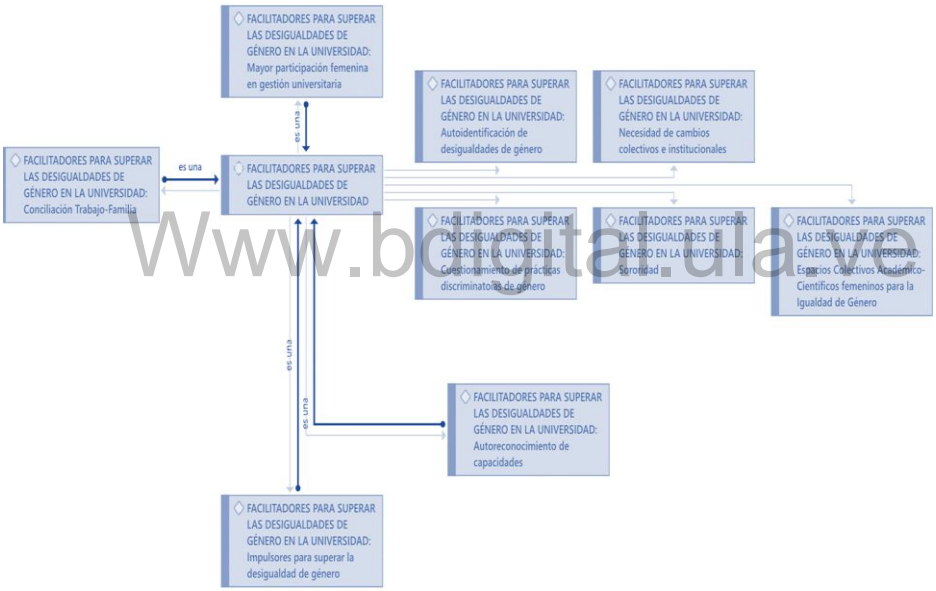


Figura 10: Modelo Conceptual de la Categoría: Facilitadores para superar las desigualdades de género en la Universidad

Necesidad de cambios colectivos e institucionales que impliquen mayor participación de la mujer académica-científica

Las diferencias de género, no deberían significar desigualdades. Sin embargo, como se ha demostrado en este estudio, aun prevalecen por la vigencia socio histórica del orden patriarcal. Además, la mera existencia de legislación para garantizar igualdad ante la ley, no significa igualdad en la vida de las mujeres, dado el carácter socio económico y cultural de

Reconocimiento

la opresión. De ahí, la necesidad de construir políticas, medidas y acciones afirmativas que busquen la equidad, entendida ésta como una forma de justicia que busca la igualdad, reconociendo las diferencias y creando respuestas específicas orientadas a equilibrar las diferencias con medidas que logren la universalidad de derechos. (CLACSO, 2010)

Sin embargo, los procesos de cambios tendientes a la equidad no son fáciles, se requiere en primer término superar las concepciones androcentristas de quienes ostentan el poder público y privado tanto de hombres como mujeres; y asumir posiciones desde las lógicas profeministas. La académica señala:

> No queremos un pedazo del pastel, sino cambiar las recetas del pastel, porque no nos sirve un pedazo de torta, ya está hecha con los ingredientes de siempre. Cambiar los ingredientes y que el pastel con nuevos ingredientes, nos permita mayor equidad (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Www.bdigital.ula.ve

La necesidad de profundos cambios colectivos e institucionales, son demandados por la académica, quien exige nuevas lógicas basadas en la igualdad y equidad de género. No más de lo mismo, cuestiona las acciones formuladas e implementadas que no han significado transformaciones importantes en materia de equidad de género en la academia, seguramente por el carácter androcéntrico en su concepción y aplicación. El problema reside en los modelos patriarcales, en las normas sociales que refuerzan estos modelos y que fundamentan la formulación e implementación de políticas, estrategias y acciones, que en lugar de superar las desigualdades, más bien las reafirman en el marco del orden social vigente.

Las formas ideológicas patriarcales que refuerzan la idea de predominancia masculina y los roles tradicionales de género, están asociados a la tolerancia e invisibilización de la desigualdad que enfrenta la mujer en las distintas esferas de la vida pública y privada. Visibilizar lo invisible, es una tarea que trasciende en la formulación de

Reconocimiento

propuestas para el cambio institucional universitario. Las demandas de las académicas en torno a la apertura de mayores espacios de participación, es un ejemplo de visiblización de lo invisible:

> Espacios para hablar justamente de lo que sentimos, de lo que vivimos, espacios seguros para las mujeres, que las mujeres puedan hablar. Porque muchas veces lo que pasa en la academia, es que las mujeres no tienen espacios seguros. Las universidades, escuelas politécnicas, institutos no tienen guarderías, no tienen sitios de lactancia en donde se une también este aspecto del cuidado (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Si bien las académicas se encuentran en espacios universitarios; sin embargo, no son reconocidos como espacios en los que tengan plena participación. La hegemonía masculina universitaria, ha silenciado a la mujer académica, tanto que demandan de espacios para hablar, pero también sienten que las universidades no son espacios seguros. Seguramente por las vivencias o experiencias negativas experimentadas al interior de las universidades. Por otra parte, la académica visibiliza la ausencia de infraestructura del cuidado en las universidades, con lo que reafirma los roles tradicionales asignados a la mujer.

Www.bdigital.ula.ve

Uno de los aspectos importantes en las demandas de equidad para las mujeres, se refiere a su representatividad en cargos de alta dirección universitaria. Como se ha señalado en epígrafes precedentes, es innegable la subrepresentación de las mujeres en estos espacios de la pirámide organizacional. Una de las pocas rectoras ecuatorianas, representante de una Escuela Politécnica, expresa: “ Las mujeres debemos emprender acciones mucho más decididas, seamos mucho más activas y participemos también en los ámbitos de la gestión universitaria”(CES, 2020)

Reconocimiento

Esta afirmación de la rectora, supone que las mujeres académicas no siempre están dispuestas a asumir los roles de dirección universitaria. Este elemento expuesto por la rectora, denota por un lado la falta de auto reconocimiento de las capacidades de las mujeres y por otro, la idea que ocupar cargos de dirección solo depende de la decisión individual de las mujeres académicas; es decir, no se reconoce la existencia de aquellos obstáculos objetivos que se presentan en la universidad, cuyo accionar limita la presencia femenina en espacios directivos universitarios.

No obstante, también se reconoce el impacto que deben tener las mujeres docentes desde el ejercicio de la docencia, investigación y vinculación en la discusión de la problemática de equidad. Cabe acentuar, que la académica refiere de manera general el concepto equidad, con lo que expresa el rol de la mujer académica en la formación profesional con enfoque de derechos:

Www.bdigital.ula.ve

> El rol que juegan las mujeres docentes en generar discusión en las aulas sobre esta mirada; es decir en los procesos de formación. No puede haber una discusión sin mirar el tema de género, sin mirar los temas que garanticen la equidad y eso sí es posible en cada una de las actividades que hagamos (Iniciativa Spotlight-Ecuador, 2021)

La transversalización de la perspectiva de género es una estrategia que permite aplicar esta perspectiva en la planificación, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas e institucionales orientadas a superar las brechas de inequidad. Bajo ese contexto, es fundamental y prioritario la generación de espacios de participación plena de las mujeres que impliquen la promoción de la igualdad y equidad basadas en nuevos modelos de masculinidad que reconozca la violencia por motivos de género, la paternidad

Reconocimiento

responsable, respeto a las necesidades y perspectivas de las mujeres, respeto por los afectos y emociones, libres de estereotipos; en fin, con perspectiva de género.

Auto reconocimiento de capacidades

Uno de los efectos más perjudiciales del orden patriarcal, está relacionado con la influencia que tiene en la construcción de subjetividades. La predominancia masculina configura en el imaginario individual y social, rasgos de sometimiento y subyugación de la mujer. Consecuentemente, se crean las condiciones para la infravaloración individual de sus capacidades, debido en primer lugar a las implicaciones de dominación que han alcanzado su interiorización en el imaginario de la mujer y por otro, a las limitaciones en el acceso a recursos que podrían potenciar sus capacidades para ejercer plenamente sus actividades en las esferas públicas y privadas.

Www.bdigital.ula.ve

Una de las pocas rectoras ecuatorianas, representante de una Escuela Politécnica con mayoritaria presencia masculina tanto en estudiantes como docentes, señala: "cada una de las mujeres en el Ecuador piense que tiene las mismas capacidades" (CES, 2020). Sus vivencias emergidas de un entorno eminentemente masculinizado, han implicado ganar seguridad en sí misma. Seguramente, su trayectoria fue marcada por obstáculos que más allá de detenerla, contribuyeron a creer y confiar en sus propias capacidades. Para lograrlo un grupo de académicas en Twitter manifiesta. "trabaja con herramientas para aprender a creer en una misma y ganar la seguridad necesaria para tener una carrera profesional y personal exitosa.(Académicas Desvergonzadas & @Adesvergonzadas, 2021.)

Una condición clave es la autonomía como estrategia de transformación que cuestiona la subordinación y potencia el control y poder sobre las vidas de las mujeres en sus contextos sociales, económicos, políticos y culturales (Meynen & V.Vargas, 1994). Claramente, la autonomía es una condición necesaria para lograr empoderamiento,

Reconocimiento

considerado como un proceso social y colectivo, en el que la persona se convierte en agente activo, controlando sus vidas, definiendo sus propias agendas y autoidentificándose como productores de saberes, alternativas y recursos (León, 2002).

Si bien, es una condición importante el empoderamiento personal revelado cuando se ha alcanzado conciencia de las situaciones de opresión que enfrentan las mujeres y que motiva el cuestionamiento de las normas sociales vigentes; es tan bien cierto que el empoderamiento debe trascender del plano individual al colectivo. Es fundamental que tanto en los espacios privados-familiares se fomente superar las condiciones de desigualdad, a partir de establecer relaciones no subordinadas y equitativas en cuanto se refiere al trabajo reproductivo. Además, es necesario promover la lucha colectiva de las mujeres, mediante su asociación en organizaciones académico- científicos y sociales, cuya acción conjunta permita consolidar capacidades, esfuerzos, sororidad para la promoción de transformaciones del orden patriarcal vigente.

Www.bdigital.ula.ve

Cuestionamiento a prácticas discriminatorias de género

Las normas sociales influyen en el comportamiento de hombres y mujeres, a la vez estos son reproducidos por generaciones. La transformación de masculinidades hegemónicas surgidas del orden patriarcal, demandan de una serie de procesos económicos, legales, socio culturales. Sin embargo, como señala la académica miembro del Consejo de Educación Superior del Ecuador es necesario "romper esos paradigmas sociales y estructurales que pretenden limitar el desarrollo de una mujer (CES, 2020). Para lo cual es necesario en primer término, la visibilización de todas las formas de opresión de género. Esta es una tarea inicial que pretende hacer explícitos aquellos hechos, situaciones de desigualdades de género que se desarrollan de manera cotidiana en las universidades y que generalmente transcurren en los espacios universitarios de manera invisible, sutil, perjudicando a la mujer académica,

Reconocimiento

muchas veces sin que ella lo identifique hasta llegar a un punto de concientización. La académica manifiesta:

> Empecé a ver este tipo de espacios, a escuchar a otras mujeres y empecé a despertar un poco esa conciencia de empezar a cambiar mi manera de pensar y decir no. O sea, el hecho que yo haya crecido así, haya vivido, me haya formado en un lugar así, haya tenido unos amigos con ese pensamiento, no quiere decir que sea algo normal y que se deba a replicar en las futuras generaciones (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Es evidente que la académica, transitó por etapas previas para empezar a identificar aquellas señales de desigualdad de género presentes en su entorno universitario. Lo hizo desde su individualidad, pero también desde la colectividad de mujeres. Si bien, señala haber vivido situaciones de desigualdad de género en su entorno, muestra un creciente interés por cambiar esa realidad; por un lado, identificando la normalización de discriminación o desigualdad de género y por otro lado, al considerar que esos patrones culturales no deben reproducirse más en las nuevas generaciones. La posición de cuestionamiento a prácticas discriminatorias por parte de la académica, es compartido por otra colega al señalar la necesidad de " Ir rompiendo esos esos estereotipos e ir abriendo espacios para las siguientes generaciones" (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021).

Www.bdigital.ula.ve

Cuestionar y no callar, es una medida que contribuye a la visibilización de la problemática de discriminación de género en la universidad. Al respecto la académica señala:

> Es importante hablarlo porque tú te ganaste ese espacio, tú te abriste con mucho más esfuerzo que tu colega. Entonces, eso es importante también decir. Yo creo que esas pequeñas acciones que hacemos en el día a día también cambian ese chip (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Reconocimiento

Además, es evidente que la académica reconoce las mayores dificultades que enfrenta una mujer académica con respecto a su colega hombre para ganarse espacios, lo que reafirma las múltiples barreras que debe enfrentar la mujer académica, tanto desde las estructuras formales como informales universitarias. Sin embargo de lo expuesto, al finalizar su participación, plantea la necesidad de cuestionar para cambiar el chip mediante acciones cotidianas. Sobre esa misma línea, otra académica manifiesta "acciones que cada una de nosotras puede hacer para cambiar esta situación que vivimos todos los días. Acciones para desafiar esto que vivimos todos los días (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021). Esta cita es una de las más sentidas, es la visibilización de una realidad para muchos universitarios inexistente, dada la vigencia de concepciones patriarcales y androcentristas presentes en los entornos universitarios. Es un llamado desesperado para ser escuchadas, que muestra de manera implícita los sentimientos de dominación y subyugación que surgen desde la universidad ecuatoriana.

www.bdigital.ula.ve

Colectivos Académico-Científicos femeninos para la Sororidad e Igualdad de Género

La interacción en la comunidad abre nuevas vías para descubrir que situaciones de opresión vividas cotidianamente tienen un carácter común. Favorecer la unidad y organización de las mujeres académicas se constituye en una puerta abierta para unir esfuerzos en la lucha conjunta contra la discriminación, desigualdad, violencia de género en las universidades. La académica expresa "una palabra que siempre se dice en los colectivos de mujeres es la sororidad, tiene que nacer y tejer redes que podamos replicar y apoyar" (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Tejer redes con colectivos de mujeres académicas, es un mecanismo que bajo la percepción de la académica construye sororidad. En ese sentido, la Coordinadora

Reconocimiento

> Nacional del primer colectivo de científicas ecuatorianas, señala: "la Red Ecuatoriana de Mujeres Científicas hemos visto y ha sido una experiencia orgánica que ha ido de abajo hacia arriba, porque muchas veces no encuentras la respuesta del Estado, de las instituciones públicas. REMCI viene teniendo ya una trayectoria de incidencia nacional muy importante porque lo que hace es generar una red, entretejer relaciones de mujeres científicas en distintas áreas. En donde hacemos de la solidaridad, de la sororidad una forma de encuentro y creo que ese es un espacio fundamental" (Iniciativa Spotlight-Ecuador, 2021)

Generar espacios para la visibilización de la problemática de género en la academia y las ciencias, ha sido una estrategia generada desde las mujeres, no desde las políticas públicas y menos de las políticas institucionales universitarias. Uno de sus objetivos más importantes, es visibilizar la producción científica de las mujeres docentes, que no han encontrado en sus entornos universitarios, espacios para la difusión de sus publicaciones. "Para que las mujeres gocen de las mismas oportunidades, es necesario que sus aportes a la investigación sean divulgados de la misma forma que lo hacen los hombres".(Alvarado et al., 2019)

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Desde la presente investigación, la persistencia de la desigualdad de género ha sido comprendida a partir de reconocer sus raíces económicas y ubicar que su origen es el resultado de las relaciones sociales de producción que sustentan el modo de producción vigente. El régimen económico de la sociedad, es a su vez la base económico-social que soporta el aparataje de instituciones, relaciones sociales e ideas sociales (políticas, jurídicas, filosóficas, etc.) que forman parte de la superestructura de la sociedad. Desde esta concepción materialista, el modo de producción vigente determina en última instancia todos los aspectos de la vida social y muestra los nexos existentes entre las relaciones económicas sociales y las demás relaciones de la sociedad.

Www.bdigital.ula.ve

La división sexual del trabajo funciona como mecanismo que determina relaciones sociales de desigualdad como explotación, opresión, poder desequilibrado y cuyas manifestaciones materiales u objetivas en la reproducción social de la desigualdad de género se expresan desde el sistema patriarcal como factor determinante en la organización social, marcando diferencias que jerarquizan la posición y aseguran el poder supremo del hombre y de lo masculino por sobre la mujer, a quien la subordina y subyuga.

La asignación de superioridad a los hombres e inferioridad a las mujeres desde el orden patriarcal son reproducidas como normas sociales al operacionalizar creencias, valores, actitudes y prácticas que afirman dinámicas de poder en las interacciones sociales entre hombres y mujeres en espacios públicos y privados-familiares creando formas ideales de conductas, comportamientos, valores socialmente aceptados, siendo

Reconocimiento

generalizadas en su ejercicio, son naturalizados y funcionan como mecanismo de legitimación de aquellas manifestaciones de desigualdad de género desde las individualidades, entornos familiares y finalmente los entornos sociales.

La naturalización de valores y prácticas de desigualdad de género desde una perspectiva de construcción socioeconómica-histórica, deriva de la división sexual del trabajo en la asignación "natural" de roles a ser cumplidos en función del género. Roles diferenciados según género reproducidos, pero a la vez aceptados sin cuestionamiento alguno de manera "natural". Entonces, mujeres cumplen roles poco reconocidos socialmente dentro de los espacios privados, son las máximas responsables en el cumplimiento del trabajo doméstico, cuidado de personas, trabajo sí, pero impago; mientras que hombres desarrollan sus roles en espacios públicos, con reconocimiento remunerado a su fuerza de trabajo; por tanto, reconocido socialmente como trabajo productivo. Resulta evidente entonces, que esta diferenciación socio económica de roles según género, tienen un importante papel en la reproducción de las desigualdades de género y perpetúa una forma de exclusión social, dado que circunscribe a la mujer en el cumplimiento de roles infravalorados socio-históricamente.

Www.bdigital.ula.ve

La educación responde a las características de una base económico-social a partir de la cual surge el edificio de ideas, concepciones e instituciones que constituyen la superestructura social. La universidad, institución que forma parte de la superestructura, genera, reproduce, socializa y legitima ideas, concepciones, prácticas que surgen de la base económico-social y aseguran la reproducción material del sistema; por tanto, las instituciones de educación superior, contribuyen en la reproducción naturalizada de discursos y prácticas de desigualdad en los espacios universitarios.

La universidad es la institución educativa de nivel superior más importante de la

Reconocimiento

sociedad. Opera como un espacio privilegiado para la formación profesional, la producción y difusión de conocimientos científicos y tecnológicos que respondan a las necesidades del país, a través de la investigación y vinculación social. Además, la Universidad cumple un rol social importante en la generación, reproducción y socialización de ideas, concepciones y prácticas que la base económica imprime en ella. Sin embargo, obedeciendo la estructura material, la universidad aspira a convertirse en una institución donde priman ideas, concepciones, prácticas vanguardistas frente a los problemas del mundo, sociedad y pensamiento humano.

Las Universidades deben ser el máximo exponente de posturas basadas en la defensa de los derechos humanos, equidad social, solidaridad. Es imperativo que las instituciones de educación superior, asuman posiciones comprometidas con la igualdad y equidad desde la perspectiva de los sectores sociales vulnerables o de atención prioritaria, para construir una universidad que juegue un papel progresista en la construcción de nuevos paradigmas sociales. Parte importante en este rol, es levantar las banderas y aspiraciones de las mujeres, considerándolas como protagonistas de sus históricas aspiraciones y reivindicaciones; y jueguen un papel activo en la lucha por las transformaciones que demanda la universidad y la sociedad.

Www.bdigital.ula.ve

Sin embargo, aunque se han dado avances en el cumplimiento de la función social de la universidad ecuatoriana respecto a las reivindicaciones de las mujeres académicas y científicas, aún se evidencia que la equidad de género está lejos de ser una realidad objetiva. Desigualdad de género que está claramente manifestada tanto desde las estadísticas mundiales, regionales, nacionales realizadas por organismos internacionales; así como también dentro de múltiples investigaciones en ese orden y dentro de éstas, la presente investigación que ha develado las condiciones de inequidad que enfrentan cotidianamente las mujeres académicas-científicas en la universidad ecuatoriana.

Reconocimiento

La presente investigación asume que la universidad como institución integrante de la superestructura social, cumple con un papel ideológico y cultural al imponer y legitimar las ideas dominantes de la sociedad, éstas a su vez surgen de la base económico-social. Consecuentemente, el orden patriarcal y androcentrismo son visiones vigentes en las instituciones de educación superior ecuatorianas, expresadas tanto desde sus estructuras universitarias formales e informales que perpetúan las desigualdades de género.

Las universidades ecuatorianas en general, cuentan con estructuras orgánicas basadas en jerarquías verticales, rígidas y poco articuladas entre sí; es decir, reproducen, por un lado, las estructuras formales de las instituciones como parte de la superestructura social y por otro, se desarrollan sobre enfoques administrativos basados en la Administración Científica de Taylor y la Teoría Clásica de Fayol, la Teoría Burocrática de Weber, concepciones administrativas que afianzan y reproducen el sistema; y dentro de este marco, las instituciones de educación superior generan espacios propicios para la inequidad de género por la existencia de estructuras verticales y rígidas, en las que se desarrollan relaciones de poder, desde la dominación hasta la subordinación, ésta última podrían alcanzar sometimiento y subyugación.

www.bdigital.ula.ve

Las desigualdades de género en las estructuras orgánicas formales universitarias, se revelan en la participación mayoritaria de mujeres en carreras asociadas a servicios y comercio; mientras que hombres tienen amplia participación en carreras relacionadas con sectores primarios de la economía, con lo que se evidencia segregación ocupacional horizontal según género. Pero esta no es la única manifestación de desigualdad de género en las estructuras orgánicas formales universitarias, la subrepresentación femenina en cargos directivos en general y en el máximo cargo de dirección universitaria. Esta segregación vertical según género en los espacios universitarios, puede derivar en formas simbólicas de discriminación de género que impactarían en las autopercepciones de las mujeres en torno a

Reconocimiento

sus posibilidades de ascenso en su carrera académica. Por tanto, los sesgos de género que surgen de las estructuras orgánicas formales universitarias de carácter objetivo o material generan sesgos subjetivos, inclusive en las autopercepciones de desarrollo profesional de las académicas.

La visión androcéntrica, es la que marca el punto de referencia para la conformación de estructuras orgánicas bajo modelos masculinos excluyentes de lo femenino y por tanto, mantienen relaciones de dominio y subordinación entre el género dominante-masculino y el género subordinado-femenino. Una muestra de lo planteado se refleja en la presencia minoritaria de mujeres científicas en las universidades; así como también en el hecho que las mujeres científicas publican menos y reciben menor crédito que sus pares masculinos, generando brechas de participación femenina en la función sustantiva de Investigación.

Este último aspecto profundizado desde la pandemia COVID 19 por el aumento y acumulación del trabajo reproductivo por parte de las académicas en detrimento del trabajo productivo. Sin el reconocimiento de una problemática presente referida al peso histórico que han cargado las mujeres en torno a los cuidados de niños, adultos mayores, personas enfermas y el trabajo doméstico, no es posible la visibilización de una desigualdad de género presente también en el mundo de las mujeres académicas y científicas.

www.bdigital.ula.ve

Las estructuras orgánicas universitarias en las que se desarrolla la función sustantiva Investigación, no han sido construidas e implementadas bajo un enfoque de género; por tanto, no existe el reconocimiento de los obstáculos históricos que las mujeres han enfrentado en el ámbito investigativo, con lo que se reafirma la predominancia masculina como base hegemónica en la planificación, ejecución y dirección de los procesos investigativos universitarios. Como consecuencia, los estudios de género en las universidades no son institucionalizados, obedecen a esfuerzos individuales de algunas académicas para investigar esta problemática.

Reconocimiento

Las estructuras académicas directamente relacionadas con la Formación Profesional o Docencia, los procesos de organización curricular se construyen sin enfoque de género y difícilmente son transversalizados en todos los niveles curriculares (macro, meso y microcurrículum). Se niegan nuevas miradas de género en los entornos universitarios, elementos claves en el reconocimiento de las desigualdades de género, en tanto que funcionan como agentes que van a cuestionar la hegemonía masculina en la producción del conocimiento, técnica, tecnología y las normas sociales vigentes, perpetuando un ciclo de legitimidad de desigualdad.

Por otra parte, no encontrar un aparataje institucional o estatal que suponga la defensa de los derechos de las académicas en los entornos universitarios desde la perspectiva de la política pública e institucional universitaria, representa un gran obstáculo que superar; dado que significa por un lado, generar un estado de indefensión a la académica, y por otro se legitima socialmente la normalización y naturalización de las distintas formas de desigualdad y entre ellas, la violencia de género. Tal como lo revelan estadísticas recientes que corroboran la normalización de la violencia al interior de las universidades, al aceptar implícitamente la subordinación de las mujeres tanto por hombres y mujeres; además de justificar la violencia de género y aceptar que la mitad de mujeres participantes en el estudio han observado episodios de violencia en espacios universitarios.

www.bdigital.ula.ve

Esta construcción social e histórica, implica el reconocimiento que la diferenciación sexual comprende la diferenciación desigual de poder en las relaciones de género que impactan en las subjetividades de las personas, pero que a la vez se objetivizan o materializan en los entornos públicos o privados, siendo aceptados de manera “normal” y sin rechazo alguno. Se construyen socio históricamente patrones muy arraigados de ser hombre y mujer. Estos patrones son inculcados tanto en espacios privados-familiares como en espacios públicos organizaciones. No se cuestionan, no se discuten, no se debaten,

Reconocimiento

simplemente se reproducen; por tanto, se reafirman determinadas normas sociales que promueven la desigualdad de género y a su vez, condicionan determinados comportamientos, actitudes, expectativas, valores, patrones culturales, cuyo ejercicio es visto como "normal", "natural" por cuanto son aceptados socialmente. De este modo, el orden patriarcal se instala en las subjetividades de hombres y mujeres y a la vez se reproduce en sus entornos.

Las universidades como parte de su misión, están llamadas a garantizar un ambiente de igualdad de oportunidades, equidad y cumplimiento irrestricto de los derechos. Las universidades no son ajenas a esta construcción social en la que giran interacciones sociales, profesionales y laborales, sustentadas en el predominio de lo masculino sobre lo femenino, expresadas en las estructuras informales, sutiles e invisibles de desigualdad en espacios universitarios. Las estructuras formales universitarias, contribuyen en gran medida a la generación de formas de organización informal. Las relaciones sociales que se desenvuelven en las universidades, también pueden configurarse diversas formas de poder entre los miembros interactuantes, independientemente de su representación dentro de la estructura formal organizacional. En ese sentido y dado que en las universidades también se reproducen aquellas concepciones, sentimientos sociales, ideas predominantes en la sociedad; es evidente que en los espacios universitarios también se reproduzcan desigualdades de género y que además tomen formas sutiles e invisibles.

www.bdigital.ula.ve

La dominación masculina como producto de una construcción social, comienza a generalizarse en la conciencia de las personas, es asimilada paulatina e invisiblemente y tiene como consecuencia que las mujeres terminen ocupando un lugar de subordinación con respecto a los hombres. Sin embargo, la aceptación inconsciente de estas desigualdades, provocan consecuentemente su invisibilización. Factores tangibles, conllevan a generar percepciones o situaciones intangibles o invisibles que calan en el imaginario de las

Reconocimiento

docentes, pero desde la identificación de desventaja en el curso de su carrera académica y científica.

Los micromachismos representan formas de violencia intangible se presenta de manera cotidiana, tanto en espacios privados como públicos y en este ámbito, en la academia. Aunque los micromachismos pudieran ser pequeños y cotidianos, tienen un carácter discriminatorio, pues intentan mostrar la superioridad masculina sobre la femenina de manera encubierta. Además, la cotidianidad y su aplicación sutil, casi invisible en el tiempo, tiene profundas implicaciones tanto en el imaginario social como en el individual de hombres y mujeres en la academia, pues contribuyen a la normalización de todas las formas de violencia de género. Sólo cuando, se ha alcanzado cierto grado de conciencia, por parte de las académicas son identificadas y cuestionadas como el *mansplaining, manterruting, gaslighting, bropiating* y otros que aún están siendo identificados en los espacios académicos, dada la persistencia de estas formas de violencia invisible.

www.bdigital.ula.ve

La universidad como parte de la superestructura social, reproduce formas de dominación de un género sobre otro, siendo una de estas formas más relevantes de la ideología patriarcal el denominado *androcentrismo* que impone la visión masculina como única para comprender los problemas de la naturaleza, mundo y pensamiento humano con lo que se invisibiliza e invalida diferencias, desigualdades, violencia de género. Una visión androcentrista, enfoca a la humanidad, cultura, ciencias, conocimiento humano, desde la imagen y semejanza del mundo masculino. Desde esta perspectiva patriarcal, la ciencia, arte, política, economía, conocimiento y todos los ámbitos del saber humano, han transitado sobre referentes masculinos, negando u omitiendo los aportes o protagonismos de las mujeres u otros géneros, siendo eliminadas de las historias oficiales o en el mejor de los casos, se relegan a funciones secundarias con poco reconocimiento social con lo que se perpetúa la dominación masculina.

Reconocimiento

Los estudios de género en desarrollo y las vivencias de desigualdad experimentados por las mujeres en las organizaciones son expresadas mediante metáforas, empleadas para representar condiciones de desigualdad de género en entornos organizacionales: Techo de Cristal (*Glass Ceiling*), Laberinto de vidrio (*Glass Maze).* Acantilado de Cristal (*Glass Cliff*), Una cama de espinas (*A bed of thorns)*, Síndrome de la Abeja Reina (*Queen Bee Syndrome*), Tubería con Fugas, Suelo Pegajoso, Efecto Tijera, Síndrome de la Impostora, son algunas de las metáforas que muestran la reproducción de las desigualdades de género en entornos organizacionales que toman formas de obstáculos, límites, dificultades invisibles para alcanzar puestos de toma decisiones en la alta dirección organizacional. De ahí, que las mujeres aún deben enfrentar la cultura patriarcal androcéntrica no sólo en sus entornos sociales, sino también en los organizacionales.

La asignación de trabajo productivo al hombre y trabajo reproductivo a la mujer, ha implicado históricamente que las mujeres provean las condiciones adecuadas para que los miembros de la familia puedan producir bienes y servicios. La mujer cumple doble jornada o triple jornada de trabajo si se suma el trabajo productivo, reproductivo y comunitario. Estos dos últimos infravalorados socialmente y no reconocidos como trabajo, con lo que se convierten en actividades invisibles a cualquier modelo económico y legislación estatal; por tanto, omitido en el establecimiento de políticas públicas que favorezcan a la mujer, ampliándose las brechas de desigualdad de género. Las universidades como organizaciones del Estado, tampoco visibilizan esta problemática, en torno al peso desproporcionado que cargan las mujeres de manera simultánea entre el trabajo productivo, reproductivo y comunitario, es asociado únicamente a la mujer. Por tanto, ellas deberán responder a estas "responsabilidades" tanto en la esfera pública como privada-familiar soportando doble y triple carga laboral y además enfrentando al escrutinio público en torno a su ejercicio como madre y esposa, es decir a sus "responsabilidades reproductivas" omitiendo sus logros

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

profesionales. Las expectativas sociales que enfrentan las mujeres son mayores en relación a los hombres. Se espera que las mujeres cumplan cabalmente con su trabajo reproductivo; es más, es jerarquizado como prioritario en detrimento de su trabajo productivo, mientras se espera que los hombres cumplan únicamente su rol productivo, con lo cual se mantienen condiciones asimétricas desfavorables para la mujer operando como limitantes para su desarrollo profesional y social.

En los espacios universitarios, se desarrollan asimetrías en torno a lo femenino y masculino. Las lógicas androcentristas vividas en el mundo, omiten o excluyen la diversidad de inequidades que enfrentan las mujeres en los entornos universitarios. Es imprescindible que las funciones sustantivas de la universidad; esto es, Formación Profesional, Investigación y Vinculación, sean gestionadas en su conjunto desde una perspectiva de género, dado que aún persisten manifestaciones en su interior que ponen en evidencia desigualdades de género. Las desigualdades entre hombres y mujeres no se superan con reformas legales, se requiere transformar factores socio culturales que ubican a las mujeres desde la perspectiva de la subordinación e inferioridad

Www.bdigital.ula.ve

La Universidad está llamada a ser un importante exponente del aseguramiento de la igualdad para posibilitar el ejercicio pleno de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y no universitaria. La discriminación contra la mujer viola la igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana, siendo un obstáculo para la participación plena de la mujer como titular de derechos en las mismas condiciones que el hombre en todas las esferas de la vida humana.

Las demandas por la igualdad de género y el desarrollo de la perspectiva de género, abren nuevos debates y discusiones indispensables para generar mejores maneras de vivir entre hombres y mujeres que supongan un cambio transformador de esas relaciones en términos de modificar aquellos roles tradicionales asignados según sexo y que han

Reconocimiento

significado predominancia del modelo masculino en la vida social. De ahí, la importancia de la Universidad como aquella institución difusora de la promoción de un nuevo orden social más equitativo en materia de géneros.

La mera existencia de legislación para garantizar igualdad ante la ley, no significa igualdad en la vida de las mujeres, dado el carácter socio económico y cultural de la opresión. De ahí, la necesidad de construir políticas, medidas y acciones afirmativas que busquen la equidad. Sin embargo, los procesos de cambios tendientes a la equidad no son fáciles, se requiere en primer término superar las concepciones androcentristas de quienes ostentan el poder público y privado tanto de hombres como mujeres; y asumir posiciones desde las lógicas basadas en la igualdad y equidad de género que desmonten modelos patriarcales, normas sociales que refuerzan estos modelos y que fundamentan la formulación e implementación de políticas, estrategias y acciones, en lugar de superar las desigualdades, más bien las reafirman en el marco del orden social vigente.

Www.bdigital.ula.ve

Las formas ideológicas patriarcales que refuerzan la idea de predominancia masculina y los roles tradicionales de género, están asociados a la tolerancia e invisibilización de la desigualdad que enfrenta la mujer en las distintas esferas de la vida pública y privada. Visibilizar lo invisible, es una tarea que trasciende en la formulación de propuestas para el cambio institucional universitario. Las demandas en torno a la apertura de mayores espacios de participación, es un ejemplo de visiblización de lo invisible, fundamental y prioritario para la generación de espacios de participación plena de las mujeres que impliquen la promoción de la igualdad y equidad.

Uno de los efectos más perjudiciales del orden patriarcal, está relacionado con la influencia que tiene en la construcción de subjetividades. La predominancia masculina configura en el imaginario individual y social, rasgos de sometimiento y subyugación de la

Reconocimiento

mujer. Consecuentemente, se crean las condiciones para la infravaloración individual de sus capacidades, debido en primer lugar a las implicaciones de dominación que han alcanzado su interiorización en el imaginario de la mujer y por otro, a las limitaciones en el acceso a recursos que podrían potenciar sus capacidades para ejercer plenamente sus actividades en las esferas públicas y privadas. Si bien, es una condición importante el empoderamiento personal revelado cuando se ha alcanzado conciencia de las situaciones de opresión que enfrentan las mujeres y que motiva el cuestionamiento de las normas sociales vigentes; es tan bien cierto que el empoderamiento debe trascender del plano individual al colectivo.

La visibilización de todas las formas de opresión de género, es una tarea inicial que pretende hacer explícitos aquellos hechos, situaciones de desigualdades de género desarrolladas de manera cotidiana en las universidades y que generalmente transcurren en los espacios universitarios de manera invisible, sutil, perjudicando a la mujer académica, muchas veces sin que ella lo identifique hasta llegar a un punto de concientización. La interacción en la comunidad abre nuevas vías para descubrir que situaciones de opresión vividas cotidianamente tienen un carácter común. Favorecer la unidad y organización, tejer redes con colectivos de mujeres académicas, es un mecanismo que construye sororidad de las mujeres académicas y se constituye en una puerta abierta para unir esfuerzos en la lucha conjunta contra la discriminación, desigualdad, violencia de género en las universidades. Se requieren de "acciones que cada una de nosotras puede hacer para cambiar esta situación que vivimos todos los días. Acciones para desafiar esto que vivimos todos los días." (Iniciativa Spotlight- Ecuador, 2021)

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

5.1 Recomendaciones:

- La investigación estuvo centrada en las perspectivas de las mujeres académicas y científicas de las universidades ecuatorianas, futuros estudios podrían desarrollarse en otros contextos culturales, sociales nacionales e internacionales. Sería interesante estudiar a las docentes de otros niveles educativos.
- La ampliación de este estudio podría enfocarse en estudiar los desafíos de las mujeres en otro tipo de organizaciones públicas y privadas, en organizaciones sociales, empresariales.
- La generación de las categorías generadas en el presente estudio, podrían ser profundizadas mediante nuevos estudios cualitativos y cuantitativos.
- Desde la perspectiva cuantitativa de investigación, se sugiere profundizar en el estudio de las categorías propuesta en este estudio para promover la formulación de cuestionarios a ser aplicados mediante encuestas.
- Formular políticas institucionales que contribuyan a cerrar las brechas de género en las universidades.
- Los órganos reguladores de la educación superior ecuatoriana, deben abrir nuevos espacios de discusión para la generación de políticas públicas a ser implementadas en las universidades.

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

REFERENCIAS

AAUW. (2020). *Fast Facts: Women Working in Academia*. Education. https://www.aauw.org/resources/article/fast-facts-academia/

Académicas Desvergonzadas, & @Adesvergonzadas. (n.d.). *¿Por qué la mayoría de mujeres sienten que son un fraude en su trabajo y que sus éxitos son solo fruto de la buena suerte?* https://twitter.com/Adesvergonzadas/status/1461785447785508872?s=20 %0A%0A

Albiston, C., & Sandefur, R. (2013). Expanding the Empirical Study of Acces tu Justice. *Wisconsin Law Review*, *101*.

Alvarado, S., Morales, D., Abril, V., & OEI. (2019). *Visiones de docentes universitarios sobre la integración de mujeres en la ciencia en el contexto ecuatoriano*. https://oei.int/oficinas/ecuador/noticias/visiones-de-docentes-universitarios-sobre-la-integracion-de-mujeres-en-la-ciencia-en-el-contexto-ecuatoriano

Andréu, J., A, G.-N., & Pérez, A. (2007). *Evolución de la Teoría Fundamentada como técnica de análisis cualitativo*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Bandeira, R., & Cunha, C. (2006). *Pesquisa qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, estrategias y métodos*. Saraiva.

Batres, J. (2019). La paternidad como medio de realización masculina en Guatemala y Costa Rica. *Revista Análisis de La Realidad Nacional*, *8*(170), 1–160. https://repositorio.ikiam.edu.ec:8443/jspui/bitstream/RD_IKIAM/321/1/A-IKIAM-000223.pdf

Www.bdigital.ula.ve

Bermúdez, V. (2019). *Género y Poder* (Palestra Editores (ed.); Primera).

Bonino, L. (2004). Los micromachismos. *La Cíbeles*, *2*, 1–6.

Carosio, A. (2008). *Justicia de Género: Conciliación de la vida personal y laboral*.

Cepellos, V., & Tonelli, M. (2020). Teoría Fundamentada: El paso a paso y las cuestiones metodológicas en la práctica. *Gestión Humana y Social*, *5*(21), 1–27. https://doi.org/10.1590/1678-6971

Reglamento de Régimen Académico, 1 (2019). https://www.ces.gob.ec/?page_id=4069

CES. (2020). *Mujeres en Educación Superior*. https://www.youtube.com/watch?v=Z9I7JXP51g8&t=6s

Chamaz, K. (2009). *A construcao da teoria fundamentada: Guia práctica para análisis cualitativo*. Armed.

Charmaz, K. (2009). *A construcao da teoría fundamentada: Guía práctica para análisis cualitativo*. Artmed.

Charmaz, K. (2013). *La Teoría Fundamentada en el siglo XXI: Aplicaciones para promover estudios sobre la justicia social*.

Chiavento, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. In *Interamericana*. McGraw-Hill. https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccic3b3n-a-la-teorc3ada-general-de-la-administracic3b3n-7ma-edicic3b3n-idalberto-chiavenato.pdf

CLACSO. (2010). *Lentes de Género: Lecturas para desarmar el patriarcado* (Defensoría del Pueblo (ed.)). http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf

Clance, P., & Imes, S. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, *15*(8), 241.

Reconocimiento

Comisión Europea. (2021). *La brecha de género en la educación está disminuyendo , pero las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la investigación y la innovación Contexto Más información*.
Cortina, A. (2008). Ética Pública desde una perspectiva dialógica. *Revista de Trabajo Social*, *74*, 63–70.
Cueva, A. (1987). *La Teoría Marxista*.
Eagly, A., & Carli, L. (2007). Through the labyrinth: The truth about how women become leaders. *Harvard Business School Press*.
El Comercio. (2018a). *Una mayor participación femenina en la ciencia todavía es un reto en el país*.
El Comercio. (2018b, September 26). *La participación femenina en la ciencia aún es un reto el país*. https://www.elcomercio.com/tendencias/ciencia/genero-investigacion-docencia-senescyt-mujeres.html
Engels, F. (2006). *El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado* (Primera). Fundación Federico Engels.
Fazackerley, A. (2020, May 12). Women's research plummets during lockdown - but articles from men increase. *The Guardian*.
Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un ánálisis exploratorio1. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, *6*(17), 3–20. https://doi.org/10.1016/j.rides.2015.06.001
García-Vargas, O., & Cruz, A. M.-D. la. (2020). La Organización Informal ¿Expresión de cultura? *Desarrollo Gerenciañ*. https://doi.org/10.17081/dege.12.2.4488
Hymowitz, C., & Schellhardt, T. (1986). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *The Wall Street Journal*, *24*(1), 1573–1592.
INEC-Ecuador. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - ENVIGMU*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Violencia_de_genero_2019/Principales resultados ENVIGMU 2019.pdf
Iniciativa Spotlight- Ecuador. (n.d.). *Ecuador: Academia, ciencia y violencia de género*. https://www.youtube.com/watch?v=b2vzaICSkoA&t=207s
Jones, D., Manzelli, H., & M.Pecheny. (2004). Grounded Theory. Una aplicación de la teoría fundamentada a la salud. *Cinta Moebio*, *19*, 1–19.
Ko, I., Kotrba, L., & Roebuck, A. (2015). Leaders as Males?: The Role of Industry Gender Composition. *Sex Roles*, *72*(7/8), 294–307. https://doi.org/10.1007/s11199-015-0462-4
Kuusinen, O. (1979). *Qué es el Materialismo Histórico* (Sedunda re). Editorial América.
León, M. (2002). El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo. *Acta Sociológica*, *36*, 59–83.
Llorens, J. (2011). Inclusión Cultural: desafíos de la inclusión social con orientación intercultural. *Revista Argumentos*, *5*.
Ley Orgánica de Educación Superior, (2018).
López-Francés, I., & Vázquez Verdera, V. (2015). La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, *15*(4), 241–261. https://doi.org/10.14201/eks.12343
López, C., Díaz, P., & Robledo, J. (2015). La Organización Informal y sus efectos en las capacidades de innovación. *Universidad & Empresa*, *17*(28), 191–217. https://doi.org/dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.09
Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Nueva Visión.

www.bdigital.ula.ve
Reconocimiento

Méndez, J. (2021). *Guía Visual del manejp inicial de Atlas.ti v8 para el análisis de contenido cualitativo*. https://doi.org/:10.13140/RG.2.2.26459.18722
Merchán, C., & Fink, N. (2018). *Educación en géneros para infancias más libres* (Las Juanas Editoras (ed.)).
Meynen, W., & V.Vargas. (1994). *La autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres. Sin morir en el intento: experiencias de planificación de género en el desarrollo* (Red entre Mujeres (ed.)). NOVIB.
Montes-López, E., & Groves, T. (2019). Micro-machismo and discrimination in academia: The violation of the right to equality in university. *Culture & History Digital Journal*, *8*(1), 010. https://doi.org/10.3989/chdj.2019.010
Mouw, T., & Kalleberg, A. (2010). Occupations and the structure of wage inequality in the United States. *American Sociological Review*, *75*(3), 402–431.
Moya, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. *Psicología y Género*, 271–294.
OEI-RICYT. (2021). *El Estado de la Ciencia, principales Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericanos/Interamericanos*.
OIT-PNUD. (2019). *La Segregación Ocupacional de género y sus implicancias en materia de desigualdad entre hombres y mujeres. Resumen Ejecutivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715931.pdf
ONU-UNPD. (2020). *2020 Human Development Perspectives. Tackling Social Norms. A game changer for gender inequalities*. http://hdr.undp.org/sites/default/files/hd_perspectives_gsni.pdf
ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/
ONU. (2010). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. *Fondo Para El Logro de Los Objetivos Del Milenio*, 1–56.
Palacios, O. (2005). *La Universidad y nuestras tareas* (Edición Nº).
R.Ormston, Spencer, L., Barnard, M., & Snape, D. (2014). *The foundations of Qualitative Research. Qualitative research practice: A guide for social science students and researchs*.
REMCI-MIC. (2021). *Mujeres en Ciencia una carrera de resistencia que nuestra sociedad no puede perder*. https://www.facebook.com/MICmuseo/videos/422849305441961
Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, *18*(4), 510–531. https://doi.org/10.1177/0891243204265269
Rodríguez, E., León, N. De, Marco, Y., & Camara, S. (2018). *Diagnóstico de género sobre la participación de las mujeres en la ciencia en Panamá*.
Ryan, M., & Haslam, A. (2006). What lies beyond the glass ceiling?: The glass cliff and the potential precariousness of women's leadership positions. *Human Resource Management International Digest*, *14*(3), 3–5. https://doi.org/10.1108/09670730610663150
Sau, V. (2000). *Diccionario Ideológico Feminista*. Icaria.
SENESCYT. (2018). *Boletín Analítico de Educación Superior, Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales*. https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/Boletin_Analitico_SENESCYT_Diciembre-2018.pdf
Soneira, A. (2006). *La Teoría Fundamentada en los datos (grounded theory) de Glaser y Strauss* (Gedisa (ed.)).
Squazzoni, F., Bravo, G., Grimaldo, F., García, D., Farjam, M., & Mehmani, B. (2020).

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Only second-class tickets for women in the COVID19 race: A study on manuscript submissions and reviews in 2329 Elsevier Journals. *Social Science Research Network*. https://doi.org/. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3712813

Staines, G., Tavris, C., & Jayaratne, T. (1974). The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*, *7*, 55–60.

Strauss, A., & Corbin, J. (2016). *Bases de la Investigación Cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada* (Segunda ed). Editorial Universidad de Antoquia.

Tapia-Tapia, S., Padrón-Palacios, T., Palacios, M. S.-, & López-Hidalgo, S. (2020). *Women`s experiences of using spacialised court for violence against women: Lessons and recommendations fron Ecuador*. https://www.birmingham.ac.uk/documents/college-artslaw/law/research/igi-vaw-ecuador.pdf

Tapia-Tapia, Silvana, & Valverde-Chérrez, D. (2021). Investigación sociojurídica feminista: perspectivas y métodos para monitorear el impacto de la COVID-19 en los derechos de las científicas ecuatorianas. *UDA Law Review*, *3*. https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udalawreview/article/view/401/613

Tapia, S. (2021). *Si bien las mujeres académicas son una élite relativa, su participación en las ciencias está lejos de ser paritaria*. https://twitter.com/silvilunazul

Tapia, S., Fajardo, G., & Padron, T. (2021). *Monitoreo del Impacto de la pandemia de COVID-19 en los derechos de las mujeres académicas y científicas ecuatorianas.*

Torrez-Gonzales, O., & Pau, B. (2011). Techo de Cristal y Suelo Pegajoso . La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnologia y Sociedad.*, *6*(18), 1–24.

Tyler, T. R. (2006). Psychological Perspectives on Legitimacy and Legitimation. *Annual Review of Psychology*, *57*, 375–400. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190038

UNESCO-IESALC. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183

UNESCO. (2017). *Cracking the code : Girl´s and women´s education in science, technology, engineering and mathematics (STEM)* (UNESCO (ed.)).

Vara-Horna, A. (2022). *De la evidencia a la prevención. Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas* (D. G. fur I. Zusammenarbeir (ed.); Primera). Universidad de San Martín de Porres - Cooperación Alemana - Previ Mujer. http://www.ics-aragon.com/cursos/iacs/107/3/evidencia-practica.pdf

Vial, A. C., Napier, J. L., & Brescoll, V. (2016). A bed of thorns: Female leaders and the self-reinforcing cycle of illegitimacy. *Leadership Quarterly*, *27*(3), 400–414. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.004

Werts, J., Charmaz, L., McMullen, R., Josselson, R., Anderson, R., & McSpadden, E. (2011). *Five ways of doing qualitative analysis* (G. Press (ed.)).

Wilton, S., & Ross, L. (2017). Flexibility, Sacrifice and Insecurity: A Canadian Study Assessing the Challenges of Balancing Work and Family in Academia. *Journal of Feminist Family Therapy*, *29*(1–2), 66–87. https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08952833.2016.1272663

Women in Global Science & Techonology. (2019). *National Assessments on Gender and STI*. Global Analytical Report. http://wisat.org/national-assessments/

World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento

Www.bdigital.ula.ve

Reconocimiento