



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
VICERRECTORADO GENERAL ACADÉMICO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

Trabajo de grado para la obtención del título de:
Magister en Educación y Desarrollo Social

**ANÁLISIS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS ESTAMENTOS DE LA
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.**

Autora:

Licenciada Libia Dolores Almeida Lara

Directora:

Máster Anabel Trujillo D.

Quito, Ecuador

Enero-2012

Página de Responsabilidad

Este documento es de exclusiva autoría de la Investigadora: Almeida Lara Libia Dolores, quien se responsabiliza por las ideas, redacción, comentarios y sugerencias emitidos en la elaboración de este trabajo investigativo.

El mismo puede ser sometido al análisis que para objeto de estudio se considere, por ser un documento válido para la obtención de Título de Cuarto Nivel, de acuerdo a las leyes, normas y reglamentos de la Constitución Política de la República del Ecuador y de la Universidad Tecnológica Equinoccial, respectivamente.

Lic. Libia Almeida Lara
CI. 0501797997
AUTORA

DEDICATORIA

A Dios...que camina junto a mi

A mis hijos, ángeles del cielo, razón de mi despertar cada día, testigos silenciosos de mi esfuerzo y soporte en las horas difíciles. Las personitas que hacen sonreír a mi corazón y logran que mi vida sea diferente.

A mis padres, quienes con una mano extendida siempre apuntan el camino correcto, por ser verdaderos, oportunos e incondicionales. Siempre respondiendo con un acto de amor comprensión y sacrificio....únicamente por serlo

A mis familiares y amigos por su palabra sincera, desinteresada y verdadera; aliento infaltable; eternos en mi corazón.

LIBIA

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad Tecnológica Equinoccial, por los conocimientos que abren etapas de progreso, logros y reconocimientos al futuro.

A las Autoridades, Personal Docente, Administrativo y de Servicios y Estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, que se constituyeron en sujetos activos para el éxito del presente Trabajo Investigativo; demostrando que la victoria es cuestión de actitud y unión con los demás.

A todos ellos Gracias

LIBIA

RESUMEN

La mujer a lo largo de la historia ha sido menoscabada, a pesar de que en algunas épocas hubo alguna supremacía del sexo femenino pero más a un nivel biológico que racional. La estructura sociocultural está plagada de estereotipos que han llegado a constituir modos de vida, normas de comportamiento, mismos que, afortunadamente, han sido puestos en duda por aquellas personas rebeldes, hombres y mujeres, que cuestionan las creencias irracionales y buscan cambios incesantes.

En el presente trabajo es parte del resultado de la labor científica investigativa , en donde se da a conocer los problemas más comunes que se presentan en el interior de la universidad referente al análisis de la equidad de género, se inicia dando a conocer los factores sociales y biológicos en las que se diferencian hombres y mujeres dentro de la sociedad, los problemas más comunes que enfrenta la mujer a nivel mundial, del Ecuador y particularmente en la U.T.C; para luego mencionar los síntomas que éstos provocan en el entorno universitario, extrayendo indicadores de cada una de las variables de investigación que permitan ser analizadas de manera exhaustiva a lo largo de la investigación, luego se formula el problema específico a ser investigado sistematizando en preguntas directrices que son orientaciones que conducen a los logros de los objetivos además se estructura un árbol de problemas para determinar las causas, consecuencia y posibles soluciones al problema planteado. La metodología se enmarca dentro de la investigación exploratoria, concluyente descriptiva y causal, a través de encuestas aplicadas a los involucrados, de donde se ha tenido acceso a sus criterios y

experiencias respecto a la temática, análisis de situaciones, registro de hechos, intercambio de experiencias, entre otros.

Algunos de los documentos revisados y analizados, señala la urgencia de implantar un sistema educativo con la presencia de la visión de género. Respecto al convivir juntos, es esencial educar para que el individuo sea capaz de conocer e interrelacionarse con las demás personas, realizar proyectos comunes, solucionar de forma inteligente y pacífica los conflictos, mostrando elevados valores humanos, sin prejuicios de género, Aprender a Ser con autonomía y capacidad de juicio, responsabilidad en la realización del destino colectivo, conocerse y aceptarse a sí mismo.

Finalmente, se aporta parte de la concepción de cómo atender a la igualdad de los seres humanos, esencialmente en el ámbito de las instituciones de educación superior. Espero que el presente tema sea de gran utilidad y de reflexión para los lectores de los dos géneros.

Palabras Claves: Equidad de Género, Estamentos, Universidad, Análisis

Quito, enero del 2012

TABLA DE CONTENIDO

Contenidos	Pág.
CAPÍTULO I	
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1.Planteamiento del Problema de Investigación	1
1.2. Sistematización del Problema	9
1.2.1. Preguntas de Investigación	9
1.4. Justificación del Tema	12
1.5. Objetivos	15
1.5.1. Objetivo General	15
1.5.2. Objetivos Específicos	15
1.6. Alcance de la Investigación	16
CAPÍTULO II	
2. MARCO DE REFERENCIA	
2.1. Marco Teórico	
172.1.1. Relación entre Sexo y Género	17
2.1.1.1. Breves apuntes sobre Género	17
2.1.1.1.2. Sexo y Género	19
2.1.1.1.3. Sistema Sexo-Género	22
2.1.1.1.4. ¿Qué es Género?	23

2.1.1.1.5. La Construcción Social del Género	24
2.1.1.1.6. Nacimiento del Concepto de la Crítica Feminista a Ciencia	28
2.1.1.2. Equidad de Género	29
2.1.1.2.1. El Respeto y la Equidad como base de las Relaciones entre Personas	29
2.1.1.2.2. Algunas Precisiones Teóricas	31
• Definición del Concepto de Identidad	31
• La Identidad de Género	32
• Las Representaciones Sociales de Género	33
2.1.1.2.3. El Cuerpo como espacio del poder	38
• Temas que en la actualidad son demandas políticas	40
2.1.1.3. Manifestaciones de Inequidad de Género	42
2.1.1.3.1. Desde el Sur Andino	42
2.1.1.3.2. Las Perspectiva Psicoanalítica	44
2.1.1.3.3. La Perspectiva Económica	45
2.1.1.3.4. La Perspectiva Antropológica	47
2.1.1.3.5. La Perspectiva Intercultural	49
2.1.1.3.6. Identidades de Género	50
• Roles	50
2.1.1.4. Indicadores de Inequidad	52
2.1.1.4.1. Obstáculos	52
2.1.1.4.1.1. Discriminación	53
• Ámbito Directivo	53
• Política Organizativa	53
• Cultura de la Organización	53

• Sector	53
• Edad	54
• Posición Jerárquica	54
• Proporción Hombre/Mujer	54
• Cultura Masculina	54
• Agresividad	54
• Publicidad de acciones masculinas	54
• Circunstancias Familiares	54
• Horarios y Disponibilidad	55
2.1.1.4.2. Inclusión de la Mujer	56
2.1.1.4.3. Mujeres en el Campo Laboral	60
2.1.1.4.4. La Incorporación de la Mujer al Trabajo, clave en los cambios de las Familias.	62
2.1.1.4.5. La Incorporación de la Mujer provoca cambios en el Mercado Laboral del siglo XXI	64
2.1.1.4.6. Necesidad de adecuación a las condiciones laborales contemporáneas	65
2.1.1.5. Inequidad en Educación	68
2.1.1.5.1. La Mujer en la Educación	68
2.1.1.5.2. ¿Conduce la Educación a una mayor Capacitación y Autonomía de la Mujer?	72
2.1.1.5.3. Perspectiva de Género en la Educación	77
2.1.1.6. Inequidad en la Educación Superior	81
2.1.1.6.1. La Defensa del Proyecto Utilitario-Liberal en la Educación Universitaria	81
2.1.1.6.2. Género y Educación	85
2.1.1.6.3. Género y Docencia	88
2.1.1.6.4. La Mujer en Universidad Ecuatoriana	92
2.1.1.6.5. La Acción Docente en la Educación	95
• Incidencia de los sesgos de género y la construcción de hechos	

de equidad desde las aulas.	95
2.1.1.6.6. La Mujer como Recurso Estratégico	100
2.2. Marco Conceptual	103
2.2.1. Género	103
2.2.2. Sexo	103
2.2.3. Relación Sexo-Género	103
2.2.4. Relación Género-Equidad	104
2.2.5. Relación Género-Discriminación	105
2.3. Marco Institucional	106
2.3.1. Identidad de la Universidad Técnica de Cotopaxi.	106
2.3.2. Visión 2015	108
2.3.3. Misión	108
2.3.4. Filosofía	108
2.3.5. Académico	109
2.3.6. Líneas Estratégicas	109
2.3.7. Número de Estudiantes por Unidad Académica de la U.T.C.	111
2.3.8. Número de Docentes por Relación Laboral de la U.T.C.	113
2.3.9. Número de Personal Administrativo y de Servicios de la U.T.C.	115
2.3.10. Número de Autoridades de la U.T.C.	117
2.4. Marco Comunitario	118
2.5. Marco Legal	123
2.6. Marco Temporal/Espacial	126
2.7. Hipótesis y Premisas	126
2.8. Cuadro de Variables e Indicadores	127

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA	128
3.1. Unidad de Análisis	128
3.2. Población	128
3.3. Muestra y Tipo de Cálculo	128
3.3.1. Matriz de Cálculo de la Muestra Poblacional	132
3.4. Prueba de Hipótesis	133
3.5. Tipos de Investigación	134
3.5.1. Investigación Exploratoria	134
3.5.2. Investigación Concluyente Descriptiva	134
3.5.3. Investigación Concluyente Causal	135
3.6. Método de Estudio	135
3.6.1. Métodos Teóricos	135
3.7. Técnicas e Instrumentos para obtener Información	136
3.7.1. Técnicas	136
3.7.2. Instrumentos	137
3.8. Fuentes de Información	137
3.8.1. Fuentes Primarias	137
3.8.2. Fuentes Secundarias	138

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y ANÁLISIS	139
4.1. Encuesta aplicada a Estudiantes de Sexo Femenino de la U.T.C.	140
4.2. Encuesta aplicada a Estudiantes de Sexo Masculino de la U.T.C.	161
4.3. Encuesta aplicada a Docentes de la U.T.C.	185
4.4. Análisis de la Investigación al Personal Administrativo y de Servicios de la U.T.C.	203
4.5. Análisis Nacional de la Educación Superior	206
4.6. Verificación de Hipótesis	215
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	220
5.1. Conclusiones	220
5.2. Recomendaciones	223
Bibliografía	226
Anexos	233

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

1.1.Planteamiento del Problema de Investigación.

“El mundo actual casi universalmente valora más a los hombres que a las mujeres. Tanto en las costumbres como las instituciones sociales y políticas se da la subordinación de las mujeres frente a los hombres.” Esto no significa, por otra parte, que las mujeres dejen de tener importancia en un mundo donde procrean, cuidan a los infantes y trabajan”.(Graciela Mero). Citada en la Publicación: Mendoza Escala C. (2008). Ensayo Género y Derechos Humanos. Pág. 4. Quito.

Las mujeres, como grupo, han tenido que aprender a rechazar las definiciones tradicionales de lo femenino que se basan sólo en explicaciones biológicas; han debido comprender que su identidad no es solo de madre, esposa o trabajadora doméstica; que su ser significa la posibilidad de alcanzar la calidad de persona, como cualquier ser humano.

Desde los albores de la humanidad las mujeres se han encargado de la reproducción y el cuidado de la vida, es decir el cuidado de los seres humanos desde su nacimiento, la atención a personas enfermas, discapacitadas y de la tercera edad, pero además el sostenimiento de la fuerza de trabajo.

Pese a la importancia de estas actividades, este trabajo no es remunerado y hace muy pocos años fue reconocido como un trabajo productivo, es por esto que muchas mujeres se incorporan al mundo laboral para contar con un ingreso económico y satisfacer sus necesidades, sin que esto les libere de sus responsabilidades en el hogar, por ello hablamos de la doble jornada que realizan las mujeres porque las tareas reproductivas aún no son compartidas. A esta situación deben agregarse la condición de vida de las mujeres marcada por la inequidad de género que le hace víctimas de la pobreza, la falta de educación y el acceso a los servicios de salud, así como el trabajo precario que no les reconoce sus derechos a la seguridad social.

A pesar del continuo incremento de la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral durante los últimos veinte años, ésta sigue encontrando más obstáculos que el hombre al acceder al empleo, y constituye el grupo más vulnerable frente al desempleo. La gran mayoría de las mujeres trabajadoras ocupan puestos de trabajo que suponen un escaso nivel de calificación, salarios más bajos, menor seguridad y peores condiciones laborales.

Los distintos estudios y análisis, e incluso las propias cifras oficiales, permiten descubrir algunas constantes en la situación específica de las mujeres. Evidentemente las mujeres son las más pobres, entre los pobres.

En Ecuador existe un incremento de la proporción de hogares que tienen jefatura femenina, sin embargo, ellos no cuentan con un soporte jurídico y salarial igual y real a los hogares de jefatura masculina como reza la Constitución de la República del Ecuador reformada al 2008. En el ámbito nacional los hogares que tienen jefatura femenina perciben un 30,4%, menos que los hogares de jefatura masculina.

Al ser objeto de discriminación en el mercado de trabajo, la mujer se ve obligada, con más frecuencia que el hombre, a trabajar en el sector no estructurado urbano y a realizar actividades de subsistencia en las zonas rurales, especialmente en países menos desarrollados como el nuestro.

Este análisis de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades.- Esto se concentra en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con los hombres.

Por otro lado es necesario realizar un diagnóstico de la realidad educativa universitaria en el Ecuador relacionado con la inequidad de género; según la información obtenida de la *CONEA 2009 a: 80 (Ver: Cuadro 1)* consideran: a nivel universitario las mujeres han conseguido avances importantes en dónde; el 54.4% de la población matriculada en centros

educativos superiores son mujeres, frente al 45.6% de los hombres. Sin embargo la igualdad de oportunidades que hoy existen en el sistema educativo, no significa saldar las brechas de inequidad que aún existen, y se confunde la aparente neutralidad del conocimiento como garantía de imparcialidad y respeto a los derechos de hombres y mujeres.

Detectando éstos síntomas que genera el problema sobre el tema en estudio que corresponde al: “Análisis de la equidad de género en los Estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi”, se puede entender que en pleno siglo XXI donde se señala que estamos viviendo un mundo globalizado de tendencias tecnológicas de conocimientos en una línea sin fronteras, aparentemente es impresionante el nuevo milenio; pero lamentablemente en cuanto se refiere a la humanidad que está constituida por hombres y mujeres es muy marcada la diferencia en cuanto a su genética, estructura biológica, roles en la sociedad y campo laboral donde es muy lamentable cuestionar, que se da mayor privilegio a los hombres al ser considerado como un ser superior a la mujer , ya sea física como intelectual; desde ahí nace históricamente el problema social en cuanto a discriminación, al considerarse a la mujer como un ser inferior e invisible, de allí la preocupación de analizar detalladamente este problema social y en lo posterior encontrar mecanismos pertinentes que eleven el autoestima de la mujer frente a cualquier cargo o responsabilidad donde sea capaz de demostrar sus competencias laborales al realizar de igual o mejor manera que los varones las tareas encomendadas.

Al respecto de lo expresado por la *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*, la universidad ecuatoriana registra una contradicción: mientras se feminiza su población estudiantil, sus claustros docentes y sus espacios de poder y autoridad siguen fuertemente masculinizados. Eso implica que, a inicios del siglo XXI, la universidad sigue desarrollándose con patrones patriarcales tradicionales propios de la primera mitad del siglo XX. Por consiguiente la política e ideología que se difunde en sus espacios, presumiblemente, sigue impregnada de visiones y estereotipos de género que no permiten avanzar hacia una modernidad democrática.

La Evaluación de Desempeño Institucional del CONEA (2009a), por ejemplo, identificó la ausencia de políticas de acción afirmativa orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida universitaria, de grupos tradicionalmente segregados, en un país históricamente caracterizado por la exclusión y la marginación.

Al respecto, en la investigación se pudo comprobar una incomprensión e inclusive un rechazo a considerar este aspecto como indicador de evaluación de desempeño institucional por parte de ciertas universidades, evidenciando un real desconocimiento de planteamientos centrales en el debate actual sobre la educación superior, como por ejemplo, la íntima relación entre equidad y calidad. Ello impone la necesidad urgente de que la universidad ecuatoriana desarrolle estas políticas de acción afirmativa para lograr la equidad en todos sus niveles (organismos de dirección del sistema, autoridades, docentes, estudiantes, administrativos/as) y que aborde estos temas también en el trabajo cotidiano

de las aulas, con las y los estudiantes, lo que implica construir un claustro con docentes hombres y mujeres sensibilizados, interesados e informados sobre los temas de género.(*SENPLADES: Debates- Transformar la universidad para Transformar la sociedad: René Ramírez, p.p.134-135*).

Ante lo expuesto, frente a un análisis de la autora, se logra señalar que las causas para que no exista una equidad de género en las diferentes universidades pueden ser:

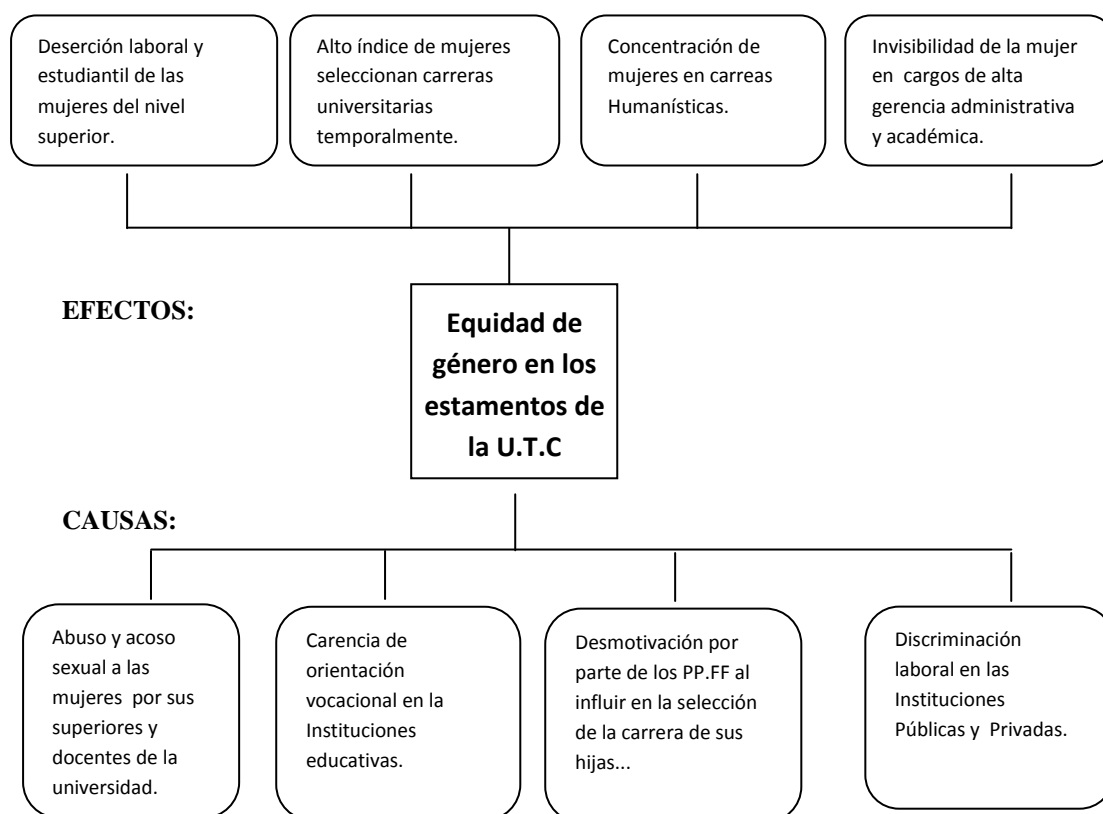
- Carencia de una orientación vocacional en la instituciones educativas del nivel inicial, educación básica y bachillerato sobre la importancia que ejerce la mujer en la sociedad con los mismos derechos y obligaciones que el hombre , al realizar un estudio universitario en cualquier carrera, principalmente enfatizando en las técnicas ya que la mujer de hoy día ha demostrado su buen desempeño profesional en el campo político, social, económico, deportivo y militar en este último se ha perdido la invisibilidad de la mujer al dejar una buena imagen a la sociedad de lo que es capaz física como intelectualmente.
- Desmotivación por parte de los padres de las señoritas estudiantes ,al influir en la selección de la carrera de su hija al considerar que debe ser una secretaria, parvularia, contadora, profesora, entre otras carreras que no demande una gran esfuerzo físico.
- Abuso y acoso sexual por parte de sus superiores para que obtengan un empleo; en este punto debemos resaltar que las mujeres ocupan un cargo en diferentes

organizaciones por su atractivo físico, y no se mide su capacidad intelectual y eficiencia productiva; en este aspecto la mujer tiene toda la de perder donde siempre será sometida por su jefe si desea seguir manteniendo su empleo.

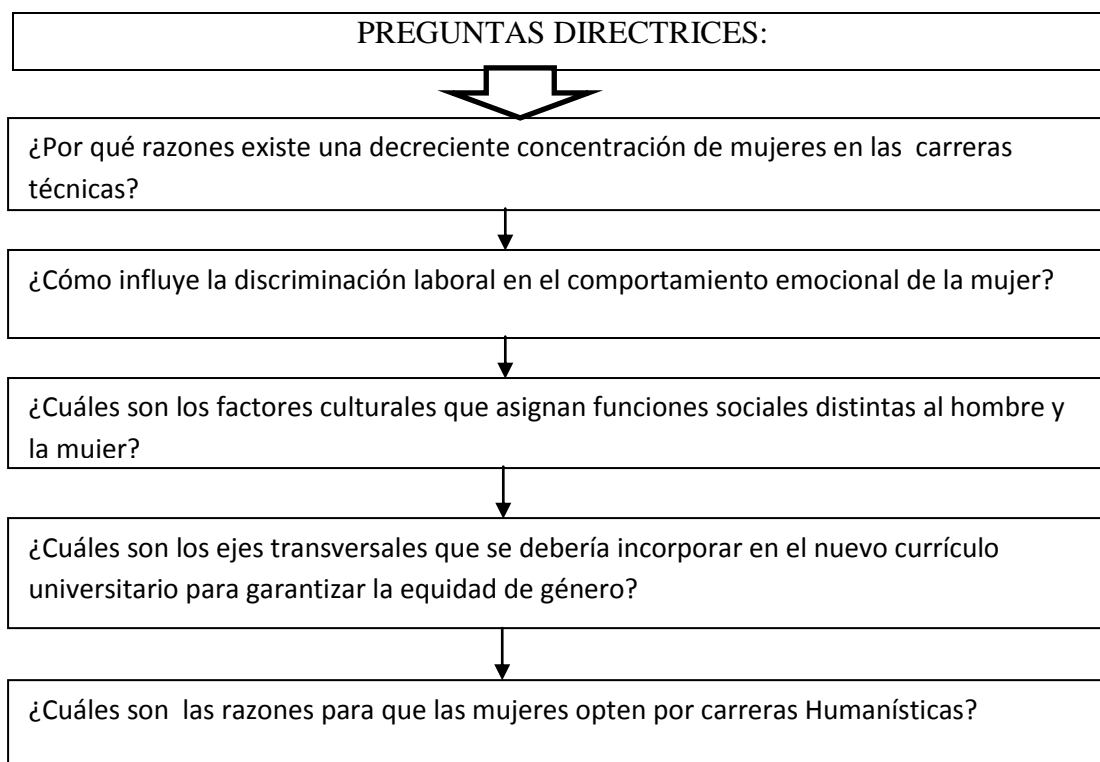
- Deserción universitaria debido a múltiples factores, entre los más comunes están el embarazo a temprana edad en un promedio de 18 a 20 años de edad ya son madres, lo que obstaculiza continuar con sus estudios en el nivel superior; otro factor es que la mayoría de mujeres son procedentes del sector rural y de hogares de extrema pobreza, lamentablemente no pueden seguir asistiendo a la universidad porque demanda de gastos y no está a su alcance económico.
- Discriminación laboral por parte de las empresas e instituciones al señalar que las mujeres no están aptas para ejercer un cargo de alta gerencia, donde la presencia de la mujer es mínima al ocupar altos rangos administrativos y académicos.
- Incongruencia curricular en las diferentes ofertas académicas, al no existir ejes transversales que respondan a los problemas y realidades del ámbito social.- Uno de esos contenidos formativos es el de una educación para la igualdad de oportunidades para ambos sexos que busque una educación con sentido más humanista, ya que con esta propuesta curricular permitirá ampliar la cobertura de la mujer en cargos profesionales estelares y sobretodo elevar el autoestima de las mujeres en continuar con nuevos retos educativos como profesionales.

La realidad de los estereotipos diferenciadores de género que comienzan a afianzarse desde el nivel pre-escolar, continúan en la escuela, el colegio y se consolidan en la universidad.-De persistir el problema su pronóstico sería muy lamentable en todas las Universidades de la país, donde la principal víctima de a comodatos profesionales son las mujeres quienes quedan rezagadas de ocupar cargos significativos y estelares dentro de la universidad ; además se puede observar la ausencia y deserción de la participación de mujeres en las carreras técnicas. Por lo que es necesario implantar políticas de ajuste que reestructure los procesos educativos tradicionales, discriminatorios; por procesos alternativos, capaz de convivir juntos y en armonía entre hombres y mujeres que unidos por una causa común, buscan el bienestar económico y productivo del país.

1.2. Sistematización del Problema.



1.3. Preguntas de Investigación



Al respecto se puede deducir que la problemática sobre la inequidad de género en los estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, es producto de varias causas entre las más importantes tenemos que: Existen muchos casos donde prevalece el machismo de autoridad sobre las señoras y señoritas estudiantes; otra causa para que no se regule la equidad de género es por la poca atención y trabajo profesional del departamento de orientación de las instituciones educativas del nivel medio y superior al organizar charlas destinadas a mejorar el respeto y la interrelación entre los dos géneros: hombres y mujeres.

Otro aspecto que se debe mencionar es que desde el hogar se da el ejemplo de mantener el machismo donde los padres atribuye tareas por sus condiciones genéticas si es hombre debe dedicarse a jugar futbol, vóley bol, prohibido jugar con muñecas; mientras a que las mujeres a jugar básquet, dedicarse a tareas de la casa: cocinar, planchar, lavar la ropa, etc.; luego cuando ya son adolescentes están bien marcadas para seleccionar carreras universitarias de acuerdo a su género que son influenciadas y obligadas por sus padres.

Otra causa que marca la inequidad de género es en el plano profesional, cuando las mujeres son discriminadas al ocupar un cargo en instituciones públicas o privadas siendo explotadas económicamente o a su vez su rechazo para ocupar cargos de alta gerencia, aceptándolas únicamente como secretarias, esto es muy notorio en todos los departamentos de alta gerencia, académicos y administrativos, incidiendo en el campo emocional, al verse a la mujer desmotivada por no brindar la oportunidad de demostrar sus capacidades intelectuales como profesionales; ante estas adversidades de marginación trae como

consecuencias un alto porcentaje de mujeres que optan por desertar a su trabajo y/o estudios por sentirse inútiles ante la amenaza machista de muchos hombres que no respetan los derechos de su sexo opuesto.

Ya en plano estudiantil de la universidad existen muchas mujeres que seleccionan carreras temporalmente porque sienten el deseo de superación como los varones en carreras técnicas, pero al observar que la sociedad en este tipo de oficios dan preferencia a los varones abandonan la carrera inicial y seleccionan otras carreras que son “bien vistas” exclusivamente para las mujeres como en el campo contable, parvularia y en calidad de maestras donde señalan que se encuentran bien respetadas y con mejores posibilidades laborales hasta ahí llega su cúspide como profesionales; es muy mínimo apreciar mujeres que ocupen cargos dignos, bien remunerados y que estén al frente del manejo de una organización en que la mayoría son hombres.

Ante estas debilidades en el interior de las instituciones públicas, privadas y -como es el caso de la investigación-, de educación, se ve en la necesidad de buscar estrategias que solucione tal problemática, siendo las más idóneas de acuerdo a las circunstancias: Sancionar drásticamente aquellos que no respeten la integridad física como emocional de la mujer, reformar el currículo educativo con inclusión de ejes transversales que traten aspectos sobre la equidad de género, proponer una educación superior de género, equidad y trabajo capaz de vivir en armonía en los diferentes ámbitos de la sociedad, logrando de esta manera promover el liderazgo femenino con una jerarquización del trabajo equitativo

y salarios justos para ambos sexos; cabe mencionar que no se aspira que únicamente la mujer logre escalar en gran magnitud, más bien la búsqueda debe ir orientada a que el hombre comparta su espacio, y se integre con la mujer, para que esta a la vez incurriere con sus méritos propios a ocupar cargos que resalten su imagen y prestigio en la sociedad.

1.4. Justificación del Tema

El principio de igualdad y su aplicación constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente; por ello, la participación de mujeres y hombres en circunstancias de equidad en el ámbito laboral es un derecho y un principio que los países que aspiran a formar parte del concierto democrático deben observar, sin embargo, a pesar de que en nuestro país se ha reformado la Constitución de la República en el año 2008, se establecen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; pero en la práctica persiste la discriminación de género. En esto se fundamenta la necesidad de promover la perspectiva de género y una cultura de equidad en las organizaciones e instituciones educativas, trazada en la posibilidad de que las mujeres y los hombres tengan acceso, en igualdad de términos, a la producción y distribución de bienes y servicios. Con ello, se logrará que cuenten con mayores oportunidades de desarrollo profesional y reciban un salario equitativo al trabajo que desempeñan.

Manifiestar que en todos los estamentos de cualquier organización se estipule una Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres estableciendo los derechos para que hombre y mujeres de todo el territorio nacional no se encuentren ante ningún tipo de desventaja por razones de sexo, edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o discapacidad. La propuesta de Equidad de Género, tiene como propósito fundamental detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones a favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo entre otros.

Es indispensable que se garantice no únicamente la igualdad formal sino también la igualdad real, pues si son las autoridades, quienes perciben que siempre se respetan derechos y se da trato igualitario, mientras en otros estamentos se percibe que si hay situaciones de falta de respeto a derechos e inclusive discriminación de género, por lo que debe adoptarse políticas que aseguren el ejercicio de todos los derechos de quienes forman parte de la U.T.C (Universidad Técnica de Cotopaxi) y de quienes aspiran acceder a ellas ya que es la única forma de cambiar la cultura de machismo y rivalidad entre ambos sexos al ser considerada la mujer como un ser invisible.

Adoptar como estrategia metodológica en la universidad, la enseñanza sobre derechos humanos en todas las carreras incorporando el enfoque de género de manera transversal y

específica en la formación académica. Con el compromiso de desarrollar una cultura de derechos humanos que estimule la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, lo que incluye profesionalismo en todas las ciencias y reconociendo la importancia de entender diferencias sobre discriminación material y formal, equidad e igualdad de oportunidades.

Se aspira a que la Universidad Técnica de Cotopaxi participe de una propuesta que enmarque la equidad, género y respeto como principios básicos para equilibrar la situación que atraviesa la mujer en la formación universitaria, desterrando en su mentalidad el mito de que las mujeres nacen únicamente para el hogar, cuidado de los hijos, o para ocupar cargos que no requieren de mayor esfuerzo físico.

Los beneficiarios directos de la presente propuesta está centrada exclusivamente a la mujer de la comunidad universitaria, que aspira nuevos roles y oportunidades en las diferentes esferas de la Universidad Técnica de Cotopaxi ; además es importante la presencia de su sexo opuesto como son los varones, que juntos sin discriminación ni machismo podrán trabajar cooperativamente por el bienestar equilibrado y armónico con una igualdad de oportunidades de cargos, salarios y trabajo, de esta manera optimizar la actividad productiva y económica de la organización a la cual pertenecen.

1.5. Objetivos.

1.5.1 Objetivo General.

- Analizar la equidad de género en los estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, mediante un diagnóstico institucional, para fortalecer el trabajo armónico y equivalente entre hombres y mujeres.

1.5.2 Objetivos Específicos.

- Determinar las causas y consecuencias de la discriminación hacia la mujer en los diferentes estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Conocer los factores de la discriminación laboral y estudiantil, su incidencia en el comportamiento emocional de la mujer.
- Analizar las características de la distribución poblacional estudiantil dentro de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

- Determinar las diferencias salariales y de crecimiento profesional entre los docentes y autoridades académicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

- Identificar las características de la participación de hombres y mujeres en estamentos de decisión y gobierno.

1.6. Alcance de la Investigación.

El alcance de la investigación se proyecta hasta el punto de comprender que la equidad de géneros es de vital importancia para mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, también a lograr una ciudadanía más integral y a fortalecer la gobernabilidad democrática.

Lograr la equidad de géneros es un reto para todas las sociedades y en forma particular en los estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, promoviendo la Equidad de Género y la Autonomía de la Mujer. Formulando políticas sociales donde se garantice un nivel de vida saludable, decoroso, académico y seguro para las mujeres, con libre acceso a los diferentes programas y actividades sociales con principios de igualdad de oportunidades y trato equitativo, para todo el personal docente, administrativo y de servicios, estudiantes y directivos.

CAPÍTULO II

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1.Marco Teórico.

2.1.1Relación entre Sexo y Género

2.1.1.1.Breves apuntes sobre género:

El género es un producto cultural, que se crea y evoluciona a lo largo del tiempo y que se diferencia de una cultura a otra. Eso quiere decir que ha sido construido con una determinada visión y que, por lo tanto, se puede cambiar sin que eso afecte a lo que somos, al respecto *un autor sostuvo que “género se refiere a las características sociales y culturales que influye en la forma en que las mujeres y los hombres se relacionan y dividen sus actividades y responsabilidades. Estas características no son permanentes varían según su cultura y pueden cambiar a través del tiempo” (Mora, 2004, p.35)*

En referencia a lo citado por el autor se puede establecer que tanto hombres y mujeres tienen bien marcada sus responsabilidades, así pues en diferentes instituciones públicas y

privadas, de enseñanza, entre otras; se consigue apreciar que los hombres concentran su función a dirigir la institución mientras que la mujer se centra a actividades administrativas y académicas, pero como estamos en un nuevo siglo es decir cambio de época las mujeres están dando los primeros pasos de ocupar cargos dignos y bien remunerados.

Se alcanza a definir como el imperativo social que nos dicta qué es ser hombre y qué es ser mujer, como son las relaciones entre ellos y ellas y cómo esas relaciones se construyen social y culturalmente en un contexto determinado. Hay que reconocer que las determinaciones de comportamiento para cada uno de los sexos son creadas culturalmente y, por ello, se pueden modificar para crear relaciones más equitativas entre las personas.

Actualmente decir que la cultura patriarcal dominante ha creado un "género femenino" como un conjunto de seres que viven por y para los otros y que son de los otros (mujer como madre, mujer como esposa, etc.), no es definitivo; por el contrario, la construcción cultural del "género masculino" nos remite a un colectivo que existe por sí mismo, que cuenta con un espacio reconocido y de un protagonismo propio aunque condicionado a un rol rígido de proveedor y sustentador de poder.

Por lo tanto las relaciones que se establecen son relaciones de poder, ya que los roles determinan el manejo y control de los espacios y las relaciones se expresan en dominación, control y sumisión.

Para comprender mejor qué es el género necesitamos conocer qué es "femenino" y qué es "masculino." Ambos conceptos cambian y evolucionan no sólo a lo largo del tiempo, sino también de una cultura a otra. Mientras que para nuestros antepasados los pantalones eran sólo para hombre, ahora prácticamente todas las mujeres los usan. Y lo que para una cultura puede ser identificado como "muy femenino" en otra puede ser entendido como todo lo contrario. El vello facial en las mujeres, que en la cultura occidental es fuertemente rechazado, en los países islámicos es sinónimo de belleza.

Cada persona tiene una definición propia de lo que en su imaginario significa "femenino" y "masculino" y así lo desarrolla en su cotidianidad. La construcción de lo femenino y lo masculino es un trabajo permanente, que no tiene marcos fijos, y que va cambiando a lo largo de la vida. Es algo que se debe construir partiendo de la deconstrucción de lo concebido tradicionalmente y que ha sido la excusa para la discriminación. Por otra parte, hace falta ser conscientes de que, aparte de las diferencias físicas, se nace hombre o mujer, si no que esa identidad se va construyendo dependiendo del modelo "masculino" o "femenino" que se tiene como referente.

2.1.1.1.2. Sexo y género.

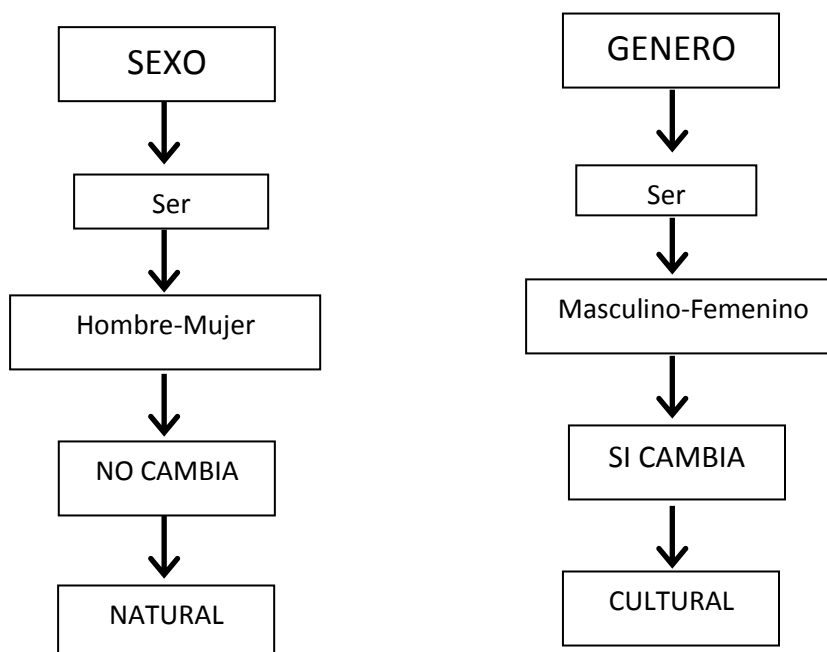
El género analiza la construcción de la identidad de las personas según lo establecido por una sociedad como femenino o masculino; aborda las características culturales y asumidas o no por los seres humanos en su condición de hombre o mujer. También género como categoría de análisis permite entender la ubicación de las personas en los distintos espacios

de actuación social, de acuerdo a su identidad sexual. Es importante recalcar que al ser características culturales son modificables y como se señaló anteriormente, son cambiantes e históricas.

El sexo comprende las características biológicas que designan a las personas como hombres o mujeres. Es decir comprende los aspectos anatómicos y fisiológicos del sistema reproductivo, los órganos de reproducción.

El sexo es una característica natural con la que se nace y no puede modificar; incluso, el avance de la tecnología no ha logrado cambiar sustancialmente el funcionamiento de los órganos reproductivos en quienes se someten a cirugías de cambio de sexo. *CONFEMEC (2009). Pacheco, F. Cuadernos de Formación Política. Género, Conceptos y Bases Fundamentales, La Violencia de Género. Serie: Hacia una vida de justicia y libertad. N° 1. Quito.*

En el siguiente esquema se resume la diferencia:



Fuente: Logroño L. (2008). Ensayo sobre género y desarrollo. (Periódico OPCION)

Durante siglos se ha hecho creer que estos roles asignados a varones y mujeres eran naturales y no producto de procesos y relaciones humanas, así existen sociedades en lo que lo femenino es lo masculino y viceversa. Así la categoría género permite hacer una diferencia entre asunto de la mujer y los asuntos de género.

- Asuntos de la mujer tienen que ver con la satisfacción de necesidades básicas como mujer, como las funciones reproductivas: Embarazo, parto, puerperio, lactancia.
- Asuntos de género: Tienen que ver con la división sexual del trabajo, acceso a niveles de decisión, uso y distribución de los recursos y beneficios.

Revisando los asuntos de género se puede percatar que existen las llamadas brechas de género que son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso y uso de los recursos que les permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Las brechas de género son construidas por tanto sobre esas diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombre y mujeres.

2.1.1.1.3. Sistema: Sexo-Género

Desde hace décadas, los estudios de la mujer vienen cuestionando el lugar asignado a mujeres y varones, problematizando los saberes legitimados, al develar las bases de los discursos sociales. Estos desarrollos ponen el énfasis, por ejemplo en el carácter histórico, socio-cultural de las representaciones existentes sobre los géneros en contra de toda perspectiva esencialista, a-histórica, regida por una legalidad inmutable. Como decía Simone de Beauvoir “*no se nace mujer, se adviene a serlo*”. Y esto es absolutamente extensible al varón (<http://www.mujaresenred.net/news/article>.)

Cada sociedad y cada cultura según la época definen los contenidos de lo que es ser hombre y lo que es ser mujer, creando así los modelos de lo femenino y masculino, es decir, identidades de género. A partir de éstos modelos se educará de manera distinta a las

personas según su sexo, asignándoles características específicas afectivas,- actitudinales y de comportamiento.

A diferencia de las naturales, éstas características son aprendidas e internalizadas a lo largo de nuestras vidas; en tanto aprendidas, éstas pueden modificarse.

La diferencia sexual e interpretación de la diferencia anatómica es ella misma un proceso histórico y social. Que el hombre y la mujer de la especie difieren es un hecho, pero es un hecho también siempre constanding socialmente. La identidad sexual es un aspecto de la identidad de género. El sexo, el género no se relacionan entre sí como lo hacen la naturaleza y la cultura, pues la sexualidad misma es una diferencia constituida culturalmente.

2.1.1.1.4. ¿Qué es el Género?

“Género es una categoría de análisis que explica todo aquello que es construcción cultural, social e histórica de la forma como se desenvuelven las mujeres y los hombres.”

(Lamas. 2002). Al referirse a conceptos de género, a comportamientos que tienen que ver con la masculinidad y la feminidad, como construcciones sociales y culturales, se revisará algunos conceptos.

Una de las definiciones más aclaratorias sobre género y sexo es la que cita que: *“El sexo es una categoría biológica. Según ésta los seres humanos, de acuerdo a las diferencias*

fisiológicas y morfológicas, pueden ser clasificados como hembras y machos. Mientras que el género es una construcción socio cultural que define diferentes características emocionales, intelectuales y de comportamiento entre las personas por el hecho de ser hembras o machos. Distinguir entre sexo y género es útil para diferenciar lo que es “natural” (lo biológico) de aquello que no lo es (cultural)” (Fainholc, B. 1994).

De hecho se debe aclarar, de que lo único que diferencia a hombres de mujeres son las características anatómicas; pero la más sobresaliente diferencia es el campo intelectual, emocional y el deseo de trabajar en cualquier cargo encomendado, sin establecer diferencias sexistas; de esta manera optar por una vida más equitativa y digna que toda persona aspira para su bienestar profesional como familiar ; no se debe olvidar que ahora la mujer es el complemento del hombre para aportar en gastos del hogar; entonces si la pareja acepta esa obligatoriedad; porque convertirla a ella en una persona invisible en la sociedad.

2.1.1.1.5. La Construcción social del Género.

El aprendizaje del género es un proceso muy temprano. Entre los 3 y 5 años niñas y niños saben que son distintos a los del otro género, pero además saben lo que significa ese ser distintos, lo que tienen y deben hacer y lo que no pueden hacer en relación a su género.

Se nace hembra o macho, se hacen mujeres y hombres en un proceso de enseñanza aprendizaje que dura toda la vida. La masculinidad y feminidad se crean y re-crean permanentemente, las definiciones de lo masculino y lo femenino se aprenden durante el

proceso de socialización y se transmiten de generación en generación, siendo consideradas naturales y, por ende, justas.

Las relaciones entre los hombres y las mujeres varían a través del tiempo y en diferentes grupos sociales y culturales. En la sociedad en que vivimos se valora más la identidad de género masculina.

Lagarde, M. (2000), afirman que: “la identidad de género femenina se puede definir a partir de que el núcleo básico de la identidad de las mujeres es «de y para» otros, en el ser «de», es decir en la dependencia vital de las mujeres en relación a los otros (padre, marido, hijos, nietos, etc.) y en el «para» la relación del ser y el hacer de sí misma para ser de los demás y para los demás. El camino para reconstruir y construir nuevas identidades es diferente para hombres y mujeres. Para llegar a una identidad humana, de personas plenas, las mujeres tienen que hacer un camino que implica ganar autoestima y autonomía, poner el «para sí» en vez del «dé y para otros», en tanto el camino a recorrer por los hombres es el ceder poder apropiado mediante el dominio de las y los otros. Son dos-lenguajes distintos.”

La identidad de mujer es una cosa mucho más compleja que esa consigna básica del género de ser de y para otros; si toda la vida de las mujeres estuviese regida única y exclusivamente por el género no habría la identidad de clase, la identidad por edad, la identidad étnica, la identidad por opción sexual.

Al respecto un autor señala que: *“En nuestra identidad participan dos elementos: Ámbito psíquico y Ámbito sociocultural. En el ámbito psíquico, la identidad tienen que ver con la subjetividad: es decir nuestra forma particular de sentir, de percibir los hechos, de manifestar emociones (comprende lo inconsciente y el deseo) pero en la medida que nos definimos como seres sociales. En el ámbito social y cultural la identidad está atravesada por factores como: la clase, el género, la etnia, la cultura, la ideología, la edad, la presencia, la religión, entre otros” (Mora, 2004).*

Ante lo expuesto, en el conglomerado, las mujeres en la última década han estado ganado presencia en los diferentes estamentos con su identidad de género; a través de estos elementos señalados anteriormente, a si pues del aspecto psicológico al expresar sus anhelos, sentimientos y emociones de ser reconocidas sus derechos de equidad de género, todos estos logros ha sido a través de la lucha reiterativa producto de sus libres expresiones; además el otro elemento se ha ido combatiendo problemas que existen en el contexto social y cultural como el de la discriminación, machismo, clases bien marcadas, etnias, hoy en día existe mayor respeto y consideración al sexo femenino por su capacidad bien ganada en sus labores profesionales cotidianas, claro está que se tiene que realizar muchas conquistas más y el tiempo será testigo de las acciones y luchas por superar el rol de la mujer en la sociedad.

Si bien el género ayuda a explicar aspectos de la identidad de género de las mujeres, no se mantiene únicamente en esa explicación, esto puede llevar a dejar fuera a miles y miles de

mujeres que están cuestionando la identidad de género desde la lucha política, la lucha sindical, desde la lucha campesina, desde la lucha juvenil, entre otras.

No es lo mismo identidad de mujer que identidad de género. La identidad de mujer contiene la identidad de género, es más amplia que esta última, por eso llamarle mujer al género lleva a grandes confusiones. La identidad de mujer, además de contener la identidad de género, se cruza con otras múltiples identidades.

La opresión de género es una de las opresiones que viven las mujeres, pero no es la única, hay otras más. No es lo mismo ser mujer del sur que del norte, no es lo mismo ser rural que urbana, no es lo mismo hacer trabajo manual que trabajo intelectual. Una mujer puede priorizar una de sus identidades, de raza, etnia, edad, orientación sexual, y todas ellas son camino abierto para recuperar la identidad de género pues todas estas expresan también relaciones de poder, relaciones de género.

“De las personas más pobres y vulnerables del mundo, el 60% son mujeres. A pesar de los progresos para reducir la mortalidad materna, cada día mueren 1000 mujeres por complicaciones durante el embarazo o el parto. Las mujeres representan el 19% de los escaños en las asambleas nacionales en todo el mundo”. PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo)

El hecho de que las mujeres sean las oprimidas en la relación de género no excluye que sean opresoras en la relación generacional (por ejemplo con sus hijas e hijos, con niños y

niñas o ancianos y ancianas) o que sean opresoras de otras mujeres y de otros hombres en una relación étnica. Si las mujeres no tienen la claridad frente a estas múltiples relaciones de poder no podrán elaborar estrategias eficaces que impliquen estar en distintos polos, dependiendo de relaciones de poder que la llevarán a ubicarse en distintas posiciones ya sea como sujeto subordinado, en unas, y de sujeto dominante, en otras.

El control masculino del cuerpo de las mujeres es otro de los pilares del orden genérico en el mundo. En tal sentido, el concepto de fuerza de trabajo sirve en el caso de las mujeres para aproximarse a dos pilares: El trabajo doméstico y el trabajo remunerado. Pero la opresión de las mujeres no tiene únicamente una cara laboral, por esto la fuerza de trabajo no es suficiente para entender la opresión a la mujer ya que esta pasa por el cuerpo, por la sexualidad, por la reproducción, por la maternidad. En este sentido, el cuerpo pasa a ser un territorio de dominio, un territorio a conquistar. De ahí que las feministas planteen que la opresión de las mujeres pasa por el cuerpo.

2.1.1.1.6. Nacimiento del Concepto Género: De la Crítica Feminista a la Ciencia.

Con la segunda ola del movimiento feminista se empezaron a cuestionar las “teorías generales” de la ciencia moderna, porque sospechaban que éstas eran usualmente parciales, también se empezó a cuestionar la supuesta neutralidad de la ciencia, al haber estado siempre en las manos de hombres.

Pero estas críticas apuntaban principalmente a denunciar la exclusión de las mujeres como sujeto y objeto de la ciencia, revelando que las mujeres habían sido invisibilizadas a lo largo de la historia y, cuando las han hecho presentes, han sido representadas erróneamente en la construcción del conocimiento científico. Las mujeres rara vez tuvieron voz para hablar por sí mismas, sus vidas y experiencias eran vistas y contadas a través del ojo masculino viéndola desde un punto sexual, atraídos por su cuerpo y belleza; por eso es indispensable que la mujer actual deslumbe no por su belleza sino por su inteligencia, solo así podremos engendrar en el pensamiento del hombre sobre la capacidad de la mujer en sus roles y funciones que puede cumplir dentro de la sociedad como un ente activo.

2.1.1.2. Equidad de Género.

2.1.1.2.1. El respeto y la equidad como base en las relaciones entre personas

Tanto para incorporar el enfoque de género como la perspectiva intercultural debemos tener muy claro que el respeto y la equidad están en la base de las relaciones entre las personas. Sin respeto no tiene sentido integrar ambos enfoques en la producción de materiales y sin equidad la visibilización de los diferentes grupos humanos no llega a constituir un objetivo por sí mismo.

Cuando se respeta a alguien significa que se la acepta como es, incluidas aquellas cualidades que la hacen distinta a nosotros o nosotras, pero no por ello menos válida como persona. Además de aceptarla como es, se debe reconocer que tiene derechos inalienables a

su condición como persona y que merece ser tratada con dignidad y afecto. Al tratar con respeto a personas de otra cultura se va a apreciar su lengua y su folklore, su vestimenta diferente, sus creencias, sus tradiciones y las características de su edad. No se va a tratar a esa persona de manera discriminatoria ni a minusválidar sus orígenes, sus especificidades, si no que valorar la diversidad y la riqueza que representa.

Establecer la equidad como un valor en las relaciones humanas permite la vinculación con otras personas desde una posición de iguales, donde ninguno es superior al otro. No se debe olvidar que aunque todas las personas son diferentes y únicas, todas (hombres y mujeres, jóvenes, niños/as y ancianos, indígenas y mestizos, etc.) deben gozar de las mismas oportunidades y de los mismos derechos.

El concepto de equidad abarca también tener en cuenta la situación concreta de las personas para, desde su diferencia, establecer relaciones de igualdad. Si se toma por ejemplo a una persona que no puede caminar y la obligáramos a "competir" en igualdad con otra que tiene todas sus capacidades motrices, no habría justicia con la persona que tiene una discapacidad. O en el caso de la mujeres el tema de la maternidad que no es una minusvalía sino una función que permite la mantención de la especie humana, y que da características especiales a la mujeres en este periodo, situación que muchas veces genera situaciones de discriminación.

Es por ello que existen medidas de acción positiva que ayudan a rebajar las brechas que existen cuando la igualdad de oportunidades entre dos grupos en competición no existe. Un

ejemplo refiere a Estados Unidos, que durante la década de los años 70 inició medidas de acción positiva para ayudar a la minoría negra a acceder a puestos de trabajo ya que, por norma, existía una discriminación de este grupo a la hora de competir en una selección de personal.

2.1.1.2.2. Algunas precisiones teóricas.

□ Definición del Concepto de Identidad

De modo general, (Woolfolk, A. (2006)). Indica que *“la Identidad se refiere a la organización de la conducta, habilidades, creencias e historia del individuo en una imagen consistente de sí mismo. Esto implica elecciones y decisiones deliberadas con respecto de la vocación y de una "filosofía de vida”.*

La identidad se construye a lo largo de la vida, a partir de la interacción con otros miembros del entorno, pero también a partir de la configuración de la imagen que se tiene de uno mismo y de lo que ansía o pretende ser. Las esferas política, social, económica, cultural, sexual, étnica, productiva, educativa, laboral, religiosa, ambiental, etc., influyen en el proceso de construcción de la identidad de las personas. La identidad se forma a partir de las continuidades y permanencias en la vida de los humanos y humanas, heredadas y transmitidas por generaciones anteriores, pero también a partir de los cambios e innovaciones que se producen en las relaciones y comportamientos sociales.

Entonces es hora de cambios e innovaciones en el extracto social, dejar a un lado la cultura del poder ideológico dominado por el sexo masculino liderada por siglos; por el de una ideología homogénea entre hombres y mujeres apoyándose mutuamente en las decisiones de prosperidad y progreso social.

□ **La identidad de género**

"La identidad de género es la elaboración simbólica que cada cultura construye a partir de la categorización de las personas en diferentes sexos". Fuller, N. (2003)

En este sentido, es aquella con cual el ser humano se identifica como hombre o mujer, como resultado de un proceso de socialización primero con la madre, el padre, el entorno familiar y luego en instituciones o ámbitos como la escuela, la sociedad, el campo laboral y los círculos de amistades. La identidad de género no es algo estable, sino que se va redefiniendo a lo largo de la vida de cada individuo.

La identidad de género se ve influenciada también por el poder que detentan los distintos grupos e individuos al interior de las sociedades. Los deberes, derechos, obligaciones, status social y reconocimiento (o desconocimiento) público están marcados por el tipo de poder que se adueña la persona.

De otro lado, retomando a: *Lamas M, (2002)*, el género *"es el resultado de un proceso mediante el cual las personas recibimos significados culturales, pero también los*

innovamos". Es decir, que los individuos tienen la capacidad de 'filtrar' el bagaje cultural y cambiar los contenidos atribuidos tanto a hombres como a mujeres. Por ello es que la identidad genérica es cambiante y no estática.

□ **Las representaciones sociales de género**

Son construcciones simbólicas que los distintos grupos sociales producen sobre sus miembros, a partir de los roles ejercidos y de las imágenes acuñadas a través de la historia sobre mujeres y hombres. Dicho de otro modo, es *"la manera en que los miembros de la sociedad cristalizan su identidad de género a partir de una síntesis entre la experiencia vivida y las definiciones transmitidas por los discursos (científicos, filosóficos, religiosos, etc.) sobre lo que es ser mujer o varón"*. Saltzman, J. (1992). *Equidad de Género teoría integrada de estabilidad y cambio: Editorial CATEDRA*.

En el imaginario latinoamericano, predomina aún la imagen de la mujer identificada con la virgen María: por un lado virgen, pura e inmaculada y por la otra madre sacrificada y abnegada. Este es el lado 'bueno' de la época, Las mujeres jóvenes se les reclama castidad y pudor, mientras que las casadas deben ocuparse ante todo de su progenie.

En el lado 'malo' o censurable, estarían personajes como la Malinche -identificada como la mujer traidora- de la antropóloga nicaragüense; y, Eva asimilada por la religión católica como la mujer pecadora-. Si bien constituyen los ex-remos de las representaciones

sociales aún vigentes, admiten también muchos matices, que son resultado de su confrontación con una realidad cambiante y en proceso de modernización.

El salto acelerado y vertiginoso que se produjo en forma espectacular en el mundo y en la región americana en los últimos años del siglo XX, deja atrás, como algo remoto y parte de la historia, las formas de vida, de trabajo, de seguridad social y de servicios sociales, completamente distintos a los que actualmente se conocen, con la incursión de actores sociales que jamás se soñó que serían incorporados a la dinámica laboral, entre ellos, la mujer, en la forma en que ha ido aconteciendo después de la Revolución Industrial, las guerras mundiales, el desarrollo tecnológico y la cibernética.

Y, es que, actualmente, la información y el conocimiento están llevando a un cambio estructural profundo y globalizado en el ámbito laboral. Los niños y jóvenes tienen otra cosmovisión del planeta tierra y del universo, a la que se debe mantener una armonía que permita conseguir el bienestar humano dentro de un equilibrio de los estados y naciones.

La región americana está soportando en el último decenio los más altos índices de desempleo jamás observados; siendo la mujer la que afronta mayores dificultades para conseguir empleo y trabajo, debido a múltiples obstáculos de carácter educacional, económico y de costumbres ancestrales, así como también por su falta de capacitación vocacional. Al respecto en una reciente publicación considera que: *“Ningún país del mundo trata a sus mujeres igual que a sus hombres...en los países industrializados...las mujeres perciben menos de las dos terceras partes de las ofertas de empleo y*

aproximadamente la mitad de los ingresos de los hombres. En los países en desarrollo además de la gran disparidad en el mercado de trabajo, también existen disparidades apreciables a cuanto a servicios de salud, apoyo nutricional y de educación”. PNUD, (Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo).

Por otro lado, la persistente pobreza que está imperando en Latinoamérica ha lanzado a la mujer al trabajo informal. La mujer enfrenta en este sector la desventaja de no contar con una formación profesional ni técnica que la califique para trabajos que le generen ingresos adecuados a sus necesidades y a las de su familia. Generalmente, la trabajadora informal es jefa de hogar y sobre sus hombros recae la responsabilidad de sacar adelante a su familia. Ella no cuenta con la protección de la seguridad social ni otro tipo de servicio social o asistencia social. Se debate abandonada a su suerte.

En cualquier caso, la falta de capacitación profesional de la mujer, su menor experiencia laboral, las exigencias laborales domésticas que aún persisten sólo en ella, la obligan a optar por trabajos de baja productividad e ingreso, o a instalar un taller, negocio o pequeña empresa que le permita este propósito.

La mujer se encuentra en serios problemas que limitan su capacidad creativa y de trabajo productivo, entre los que podemos mencionar un reducido capital de trabajo, el casi imposible acceso al crédito, la dificultad de atender exclusivamente su negocio, la reducida asesoría por parte de las instituciones públicas y/o privadas.

Finalmente, en el campo laboral, no visualizado aún como trabajo, se encuentra aquel que la mujer joven o anciana realiza prioritariamente en su función de ama de casa, un voluminoso trabajo no remunerado, debido a los patrones culturales aún persistentes, según los cuales se considera que éste no es un trabajo y, por consiguiente, no está protegido y ni siquiera es medido en las cuentas nacionales.

Frente a esta situación, ligeramente descrita, se impone con urgencia la educación, la concientización, la capacitación profesional de la mujer y los servicios sociales, tales como el establecimiento de guarderías infantiles, los horarios flexibles, el fuero materno, el derecho a amamantar a su hijo, la responsabilidad del padre en la crianza de los hijos, entre otros, así como la creación de la seguridad social para el ama de casa y los estudiantes; y, los servicios sociales y de recreación para la mujer de la tercera edad.

En estos últimos cien años, la mujer ha venido incursionando en los movimientos sociales, sobre todo en aquellos vinculados con la problemática propia de su género, y ha venido impulsando y promoviendo cambios sociales en procura de conseguir la igualdad de derechos y la igualdad de oportunidades con el hombre, consciente de que su potencial es significativo y de que su participación en la toma de decisiones es fundamental a fin de producir un mayor bienestar de la sociedad, igualitario y justo.

La desigual división del trabajo y las responsabilidades en los hogares son los factores que impiden a la mujer participar en la adopción de decisiones en los espacios públicos, seccionales y en ámbitos más amplios, con el fin de procurar la equidad y encontrar

garantías que faciliten y motiven el igual ingreso de la mujer al trabajo y a los puestos de decisión y mando, para conseguir un desarrollo pleno de sus capacidades y tener acceso a los niveles directivos de mayor remuneración.

El hecho de que aún persista una proporción baja de mujeres en los cargos de decisión económica y política a nivel local, nacional y regional, se debe a las barreras estructurales e ideológicas existentes todavía, que deben ser superadas adoptando medidas adecuadas, entre las que podría estar la educación sin papeles predeterminados, su formación en instituciones académicas de nivel superior, que posibiliten su capacitación en el liderazgo, la modernización de las constituciones y legislaciones y la concientización de la sociedad.

La participación de la mujer en la toma de decisiones es una exigencia democrática y de justicia social, que debe considerarse como prioritaria si se quieren conseguir los objetivos "igualdad, Desarrollo y Paz", lema de las Naciones Unidas que todas las mujeres de todos los países del mundo seguimos y hacia el cual nos estamos aproximando lentamente pero en forma sostenida. Lamentablemente está fuera del alcance de la voluntad de las mujeres a la eliminación de las guerras que propugnan los hombres de algunos países, con su cultura de violencia, apego al poder y al dinero; cultura que las mujeres debemos ir desarraigando de la mente y corazón de los hijos.

Concretando, vemos que en el trabajo, el empleo, la empresa, la educación, la seguridad social y los servicios sociales y en el liderazgo, la mujer tiene altas prioridades que cumplir, observando la necesidad de reformular y fortalecer las legislaciones; los servicios

sociales, tendentes a elevar los niveles culturales; la utilización del tiempo libre, la jubilación con programas aptos para la tercera edad; el crédito y ahorros sociales; la promoción misma de la mujer y la juventud, y el bienestar familiar y social, donde reine la justicia, la igualdad, la solidaridad y la paz.

2.1.1.2.3 El cuerpo como espacio de poder:

Cada uno de los hombre y mujeres son transmisores de discursos. En nuestras palabras, trasladamos ciertas normas socializadas de porqué son mujeres o varones o cómo consideran sus identidades. A través del discurso del "cuerpo" se aborda el tema de lo normal o anormal basados en normas o estándares. Por ejemplo, antes la homosexualidad se consideraba una enfermedad y la referencia a los homosexuales era la de "vagos", con un significado que hoy puede ser distinto.

El discurso se lo construye sobre la base del cuerpo. El cuerpo de la mujer se considera incompleto o imperfecto porque se le compara con el del varón, que se asume como ideal y perfecto (fuerte, rudo, musculoso).

Todo lo diferente a lo masculino es rechazado. El cuerpo tiene un papel activo en la construcción de la identidad sexual y genérica de varones y mujeres. En su manejo como símbolo es interpretado socialmente al vestir diferencialmente a niños y niñas, estos

estereotipos les imponen determinados comportamientos en un sistema de normas profundamente establecidas.

Por ello para educar a los niños o niñas sobre la sexualidad hay que reconocer que:

1. Los padres no son los únicos para educar.
2. Existe un contexto cultural que marca las identidades.

No hay que ver la homosexualidad como algo estandarizado. En la época romana a la homosexualidad era valorizada porque se energizaba a los varones con el semen de otros varones, siendo ésta una práctica homosexual, pero ello no afectó la identidad masculina de los guerreros.

Otro tema trascendente es: ¿Cómo se traslada el cuerpo al espacio político?, ¿cuándo las identidades masculinas han influido en la valoración de las personas en el espacio político? No es fácil cambiar los discursos, se requiere despejar muchos mitos y estereotipos. Es necesario identificar cada cuerpo. ¿Cómo me reconozco como persona? Otra cosa es la opción sexual, reconocer quién me erotiza.

Al respecto en un artículo publicado resalta que *“Se suele otorgar a los dos términos el mismo significado, pero el sexo comprende las características biológicas que designan a las personas como hombres o mujeres, es decir, comprende los aspectos anatómicos y fisiológicos del sistema reproductivo, los órganos de reproducción; por su parte el género analiza la construcción de la identidad de las personas, según lo establecido por una*

sociedad como femenino o masculino. El género aborda las características culturales asignadas y asumidas o no por los seres humanos en su condición de hombre o mujer”
(Confederación de Mujeres Ecuatorianas por el Cambio CONFEMEC, 2009, p. 6)

Por lo anotado es muy importante aclarar que en el vocabulario de la sociedad en general existe confusión en esta terminología, pensando que son homogéneas sus definiciones, esta confusión iniciamos desde el hogar que es la primera escuela de formación de los hijos o hijas, luego se sigue manteniendo en la escuela, el colegio, la universidad e incluso en la rutina diaria del trabajo; por lo que es necesario aclarar que el sexo define ser hombre o mujer no cambia es algo natural como se nace; mientras que género es ser masculino o femenino que si cambia su actitud o comportamiento a través del entorno en el que se desenvuelve.

- **Temas que en la actualidad son demandas políticas**

- La diversidad de la sexualidad
- La reproducción
- La atención en los servicios públicos de salud, que ha trasgredido normas Culturales.

El reto es cómo cambiar el sistema y cómo mantenerlo. Si en los procesos de formación y capacitación se replica conceptualiza la sexualidad y se promueve actitudes de cambio, entonces se podrá lograr reconstruir estos estereotipos que limitan la vida de las personas.

El ser humano no está determinado por la biología como las especies inferiores, sino por su historia. Una historia única e irrepetible que transforma a cada uno en seres únicos e irrepetibles. Así la característica más humana es la individualidad. Esta individualidad se va formando casi desde el vientre materno con todas y cada una de las experiencias vitales que se desarrollan en un medio que le es suigéneris; la sociedad humana.

Otra característica humana es la racionalidad, es decir, la facultad para captar el mundo por el pensamiento, para crear y auto crearse y poder asumir su libertad. En el ser humano, la adaptación a la naturaleza deja de tener un carácter instintivo y coercitivo como en los animales irracionales quienes deben vivir un ciclo vital y cumplirlo dentro de las leyes ineludibles del instinto. Una colmena de abejas actual es exactamente igual a una colmena de hace miles de años. El ser humano de hace miles de años es absolutamente diferente del ser humano actual en cuanto a su inserción en las diferentes culturas que ha ido creando y formando así la civilización humana que responde a un proceso constante de evolución y cambios.

Las sociedades han evolucionado lentamente en relación a los sorprendentes avances científicos y tecnológicos y así los roles sociales asignados, en gran porcentaje, en función del sexo, han permanecido casi estáticos y el rol social femenino está más ligado a su función biológica que a su racionalidad.

La masculinidad y la feminidad no son condiciones innatas pues en el ser humano, como se había indicado, lo único innato es lo biológico, son, si cabe el término, elaboraciones

sociales, cuyo contenido específico implica una escala de valores en la que lo supuestamente femenino es de menor categoría que lo supuestamente masculino. Así, la feminidad es sinónimo de incompetencia, debilidad, irracionalidad, pasividad, ausencia de competitividad, sometimiento.

La masculinidad es sinónimo de inteligencia, autonomía, dominio de sí mismo, ambición, independencia, racionalidad, lo que se supone como lo típicamente femenino describe simplemente una conducta infantil, servil, débil, inmadura. A la mujer considerada como femenina se la percibe como una persona sensitiva, adaptable, complaciente, dócil, y físicamente bella o por lo menos atractiva.

2.1.1.3. Manifestaciones de Inequidad de Género

2.1.1.3.1. Desde el Sur Andino

Oliart, P. (2004). Señala que: diversos estudios antropológicos afirmaban que las culturas compartían los siguientes rasgos respecto de la ubicación de las mujeres en su orden social:

- ✓ Las mujeres eran responsables de la crianza de los hijos.
- ✓ Las mujeres tienden a pasar el mayor tiempo en el área geográfica cercana al hogar.
- ✓ Las mujeres tienen una participación inferior que los varones en los asuntos de la comunidad.

- ✓ El trabajo doméstico es escasamente valorado.
- ✓ Es común la noción de la inferioridad de la mujer.

En un artículo publicado al respecto de las mujeres andinas se señala que: *“En su camino hacia la igualdad, las mujeres indígenas andinas debían dar un rodeo largo cuando no era reconocido su derecho a participar en aspectos que atañen a sus vidas y a la vida comunitaria. Por características culturales propias, pero también debido a malas herencias en la colonia, muchas culturas indígenas consideraron natural durante largo tiempo que las mujeres no estudiaran, no tuvieran propiedades, no manejaran recursos económicos ni participaran en decisiones importantes” UNIFEM (2009). Las mujeres Andinas. Quito: Malo.*

A partir de la década de los años 90 los indígenas en el Ecuador comienzan a levantarse como una sola unidad étnica , insertando en la carta magna o constitución del Estado sus derechos en cuanto a vivir dignamente, con derecho a la educación, es así que ha transcurrido 20 años de lucha, hoy en día se observa hombres y mujeres indígenas con títulos profesionales universitarios y de postgrado fruto de su esfuerzo y superación lo que ha permitido ocupar grandes cargos públicos.- Estas oportunidades que le brindan las universidades a los indígenas son muy importantes para hablar de equidad de género; pero existe todavía la discriminación racial donde el conglomerado social no aceptan que todos somos iguales, este grupo son objeto de burlas y maltratos psicológicos al ser discriminados por su forma de vestir y lengua nativa.

El debate entonces, se encuentra por un lado entre quienes afirman que la complementariedad entre lo femenino y lo masculino no implica la ausencia de relaciones de subordinación y dominación para las mujeres y que por lo tanto, son susceptibles de críticas y permitan superar la situación de subordinación y discriminación de las mujeres.

Por otro lado, se encuentran quienes sostienen que el género proviene de esquemas culturales occidentales y distintos al mundo andino, que la complementariedad significa equidad en el poder y que la ausencia de la participación de las mujeres en los espacios públicos es un rasgo cultural propio que no significa que las mujeres no tengan ningún poder, sólo que este se ejerce de manera distinta a la occidental.

2.1.1.3.2.La Perspectiva Psicoanalítica.

Esta perspectiva parte de la idea de que el aprendizaje para sentirse varón o mujer es una experiencia muy temprana que deriva del apego del niño por sus padres. Aunque se considera parte de la corriente psicoanalítica, tiene críticas a algunas ideas de Freud, recuperando en su argumentación una mayor importancia del papel de la madre en la socialización infantil, por el papel que juega en la crianza en los primeros años.

Sostiene que en el proceso de separación que se vive para lograr un sentido de sí mismo, los niños viven una experiencia muy distinta a las niñas. En el caso de las niñas, hay más elementos de continuidad pues la niña se puede seguir identificado con su primer objeto amoroso (la madre), y considerarla como un modelo para su vida. Por el contrario, los

varones adquieren el sentido de sí mismos rechazando su identificación inicial con la madre y elaboran su sentido de lo masculino en oposición a lo femenino. Por ese motivo, su identidad masculina no es algo que se da «naturalmente», sino que está siempre en necesidad de poner a prueba. Esta argumentación ayuda a explicar la dificultad masculina para expresar sus sentimientos a los demás.

En lo concerniente a lo expresado, tiene mucho que ver la etapa de la niñez de hombres y mujeres donde los padres discriminan a los hijos cuando señalan que un niño no puede jugar con muñecas porque no es mujer; o que las niñas no pueden jugar con la pelota porque no es hombre; entonces desde esa formación inicial los dos géneros ya van a la escuela con ese criterio de división en las funciones que tienen que cumplir, hasta llegar a la universidad con una ideología contrapuesta a su sexo, y se da como resultado el machismo de los hombres hacia las mujeres al influenciar psicológicamente que la mujer no puede ejercer por ejemplo carreras técnicas, sino de convertirse en profesoras de jardín; secretarias o funciones de oficina.

2.1.1.3.3. La Perspectiva Económica

El eje de la argumentación de esta perspectiva está alrededor de la división sexual del trabajo. Su idea central es que el hecho de la maternidad, es decir el conjunto de responsabilidades durante la gestación, parto y lactancia reduce la acción histórica, mientras las mujeres se dedican primordialmente a sus hijos y las actividades del hogar los hombres asumen actividades políticas y militares.

Se ha hecho una serie de estudios para encontrar el devenir de esta situación. Se ha encontrado que en las sociedades preindustriales (como la mayoría de las zonas rurales de nuestro país) las actividades productivas y las del hogar no estaban separadas y como consecuencia de ello, las familias en su conjunto eran unidades productivas en las que había actividades para hombres, mujeres y niños. Sin embargo, las mujeres no actuaban en las esferas de la política y de la guerra, que eran considerados los ámbitos de mayor poder exclusivos de los hombres.

La industrialización acelera la división sexual del trabajo, al separar el hogar del centro productivo y reducirlo a un carácter estrictamente reproductivo. Junto con este proceso se plantean mayores exigencias domésticas, cambian los patrones de limpieza, de salubridad, etc. y estos obligan al mayor tiempo de dedicación a estas labores por parte de las mujeres. Sin embargo, este proceso no es homogéneo para todas las mujeres. Las mujeres de los estratos económicos más pobres siempre se mantuvieron trabajando, principalmente porque los recursos económicos que aportaba el varón no eran suficientes. Su dedicación principal eran trabajos domésticos o actividades de comercio al menudeo.

Las dos guerras mundiales contribuyeron decisivamente al ingreso masivo de las mujeres al mundo industrial. Inicialmente fueron requeridas como mano de obra necesaria para reemplazar a los hombres que estaban en la guerra, pero poco a poco fueron asumiendo cada vez más actividades que eran consideradas exclusivas de los hombres, en un proceso que sigue adelante en nuestros días.

De acuerdo a esta perspectiva se puede notar un alto porcentaje en nuestra universidad, principalmente en la nocturna que la mujer se está preparando por dos motivos una para mantener el trabajo asalariado, y otro por superarse profesionalmente, de esta manera estar al mismo o mejor nivel que los varones ; pero es indispensable reconocer el esfuerzo que realiza todos los días, así pues, un día de su trabajo normal: se levanta temprano para preparar el desayuno al esposo e hijos; luego asiste al trabajo hasta las 18h00 inmediatamente asiste a clases de la universidad hasta las 23h00 ,regresa a la casa a preparar la vestimenta de la familia se acuesta a las 24h00 descansa por unas 5 horas e inicia nuevamente su rutina diaria. La mujer, ¿Acaso no se merece respeto por la pareja, jefes y sociedad entera? Si entendiera esta realidad el sexo oponente, respecto a que la mujer trabaja casi el doble que los varones; sin embargo, únicamente es reconocida en determinadas fechas, día de la madre, de la mujer, de la secretaria, entre otras; tendría que ser todos los días, motivándolas a seguir adelante y respetando sus derechos.

2.1.1.3.4. La Perspectiva Antropológica

Si la anterior perspectiva se centra en la división sexual del trabajo como eje problemático, esta mirada propone la necesidad de evaluar el valor diferenciado que le dan las sociedades a las distintas actividades de hombres y mujeres. Discute la anterior perspectiva argumentando que la actividad en sí no tiene un contenido genérico, sino que son las sociedades las que le dan un valor.

Este valor es dado por quienes realizan una determinada labor, si son hombres o mujeres. Para este análisis se toman una serie de ejemplos de distintas actividades asignadas por género a varones o a mujeres. Por ejemplo, tejer cestas en una sociedad era considerado una actividad doméstica, que por tanto se considera femenina. Otra sociedad tiene el tejido de cestas asociado a rituales ceremoniales, por lo tanto tiene un alto valor y es atribuido a los varones.

En este contexto se explica que en los últimos años un ingreso masivo de las mujeres, en múltiples espacios exclusivamente masculinos, no hayan traído como consecuencia un cambio en las relaciones de poder. Ese movimiento no ha producido al mismo tiempo una incorporación de los hombres en el mundo doméstico, el cual es evitado porque no otorga dinero, poder ni prestigio.

Este enfoque llama la atención sobre la necesidad de desentrañar los procesos, a través de los cuales unas actividades son más valoradas socialmente que otras, relacionados a sistemas de parentesco y organización social.

Por ejemplo, el caso de la medicina; durante varios siglos el curanderismo estaba asociado a brujería, a conocimiento primitivo y era espacio de las mujeres. Con el surgimiento de las ciencias médicas, fueron los hombres quienes asumieron este campo de actividad, desplazando a las mujeres. Casos similares, pero en sentido contrario, se pueden ver con el ingreso masivo de mujeres a algunos campos de actividad y la paralela desvalorización económica del mismo.

Es indispensable, entonces, que en los centros educativos se prepare a la mujer y hombre sobre un trabajo compartido en las actividades diarias, sin discriminación, un trabajo equitativo y justo capaz de mantener una relación armónica e igualitaria

2.1.1.3.5.La Perspectiva Intercultural.

Es una categoría que no se limita al campo de la antropología o la sociología, sino que se encuentra en todas las relaciones humanas. La interculturalidad es un concepto descriptivo que se refiere a la diversidad de la(s) identidad(es) cultural(es) en convivencia, el respeto a las diferencias y la comunicación mutua. Interculturalidad da cuenta de las relaciones que existen entre grupos e individuos. Pone énfasis, tanto en las diferencias como en los aspectos comunes y en el aprendizaje cultural, pero teniendo cada uno su identidad propia. Las palabras claves son intercambio y respeto.

La interculturalidad, entonces, se refiere a esta diversidad de las identidades culturales en convivencia y a las relaciones que existen entre los diferentes. La interculturalidad busca el aprendizaje, la comunicación mutua, el respeto y la no-exclusión, y el empoderamiento entre las diferentes culturas y dentro de una cultura, garantizando espacios de interacción y de desarrollo para el beneficio mutuo, el bienestar y el desarrollo humano. La interculturalidad busca la equidad, o sea, disminuir las desigualdades entre personas o grupos, respetando las diferencias, recordando que somos diferentes pero iguales en derechos y oportunidades. *En el siguiente artículo de los derechos de la mujer en la nueva constitución de la República del Ecuador señala” Nadie podrá ser discriminado por*

razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología...” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Título II Derechos, Capítulo primero, Art. 11, Literal 2).

Ante lo expuesto la ley ecuatoriana ya ampara a hombre y mujeres por igual, sin discriminaciones sociales ni laborales, es decir que tanto hombres y mujeres deben trabajar en armonía y respeto; falta entonces poner en vigencia lo expresado, no únicamente en la teoría sino llevarlo a la práctica.

2.1.1.3.6. Identidades de Género

Elementos centrales desde los cuales se construyen las características de lo femenino y lo masculino:

- **Roles**

En las distintas sociedades -sin dejar de considerar las particularidades- hombres y mujeres asumen distintos roles dentro de la estructura y dinámica familiar; así los hombres son los jefes del hogar, proveedores económicos, el representante oficial de la familia; mientras que las mujeres son las madres, amas de casa, proveedoras de afecto y seguridad emocional.

La ruptura de este esquema básico de distribución de roles por los procesos sociales y económicos, no son correspondientemente asimilados por la cultura. Así otros roles son negados, enjuiciados y hasta sancionados con mecanismos de control social y moral muy diversos. Un hombre que asuma tareas domésticas, por ejemplo, es visto como «dominado por la mujer» y catalogado de «poco hombre». Mientras que por el lado de las mujeres, que ingresan al mercado laboral para la obtención de ingresos aportando al ingreso familiar también son cuestionadas. Los hombres que reducen sus posibilidades de ubicación en puestos de trabajo estables van restando roles, afectando su propia autoimagen de proveedor.

Como complemento a lo expuesto, en una publicación considera que *“Los roles son las actividades que hombres y mujeres desempeñan en la sociedad: la familia, el trabajo, las instituciones educativas y políticas. Se crea de esta manera profesiones y ocupaciones laborales específicas para cada sexo, argumentando desde los atributos de cada uno: la docilidad y ternura de las mujeres para desempeñar labores del cuidado humano, el cuidado de los niños/as, enfermos/as y ancianos/as, el ámbito educativo, las labores domésticas; mientras que la fuerza y la inteligencia de los hombres para desenvolverse en las fábricas y gerenciar empresas (...)”*Grassi E; citado en la *Publicación de Isch, E. (2009). Apuntes sobre el Género en Educación: Quito.*

La división social del trabajo por género es uno de los ejes desde donde se construyen las identidades masculina y femenina, es muy lamentable seguir observando esta desigualdad

de funciones en pleno siglo XXI. Esta división de trabajo se da desde el hogar, campo profesional y sociedad en general.

Al desempeño de estos roles les corresponde «espacios naturales» o ámbitos de desempeño y desarrollo para hombres y mujeres. La casa, el mundo privado es por excelencia el espacio femenino, mundo de la reproducción social de la fuerza de trabajo y de la preservación de la especie; la calle, el mundo público es el mundo de desempeño de los varones, mundo de la producción y de las instituciones públicas, políticas.

Cada cual ha desarrollado un proceso de aprendizaje y de dominio sobre «su» mundo. Así, la calle encierra peligros para las niñas, las jóvenes y mujeres adultas en mayor grado que para los varones. Mientras que la casa les queda «chica» a los varones. Desde los juegos infantiles esto puede ser observado cómo se establece esta segregación de espacios para hombres y mujeres.

2.1.1.4. Indicadores de Inequidad:

2.1.1.4.1. Obstáculos

A continuación se enumeran los factores que obstaculizan el desarrollo profesional directivo femenino.

2.1.1.4.1.1. Discriminación

La discriminación es uno de los obstáculos más importantes, entendiendo como discriminación el proceso de diferenciación desigualitario que se ejerce sobre la mujer.

- **Ámbito directivo:** Esta discriminación considera que la mujer no cumple con los requisitos necesarios “autoritarismo” para cubrir un cargo de alta jerarquía, es más acentuada en la empresa privada cuya administración es hereditaria.
- **Política organizativa:** Existen empresas en las que las mujeres no pueden acceder a puestos directivos de primer nivel, ya que la política de la empresa lo prohíbe implícitamente. Antecedentes que en muchas ocasiones son explicadas a las postulantes a ocupar un puesto del que nunca podrá ascender.
- **Cultura de la organización:** Cuando la organización sea más tradicional, antigua y tenga un mayor peso masculino, existe una mayor discriminación. Cuanto más rígida sea la jerarquía y estructura de una empresa más se favorece la discriminación.
- **Sector:** Existen sectores que son considerados tradicionalmente masculinos como pudieran ser; Construcción, Mantenimiento de Maquinaria y Automóviles, Transporte, Obras públicas..., donde el componente directivo tiene titulación de ingeniería, generan mucha discriminación, al no ingresar a sus filas a mujeres que pueden tener igual preparación.

- **Edad:** Cuanto más edad tenga los cuadros directivos hombres, más reticentes son a la entrada de mujeres en la Dirección. Raíces de educación discriminatoria desde el hogar, escuela, colegio y universidades
- **Posición jerárquica:** Cuanto más baja se está en la línea de mando, más discriminación se percibe. Los cargos de nivel medio y bajo ocupados por mujeres son por lo general manipulados y condicionados.
- **Proporción hombre/mujer:** En la dirección de empresas predominan los hombres y las mujeres, están en minoría, factores siempre favorece la discriminación.
- **Cultura masculina:** El masculinísimo sería la dominación de valores, modos y usos masculinos en el mundo laboral. Diversos estereotipos marcan los géneros y discriminan a la mujer
- **Agresividad:** El abrirse paso contra todos ya que se utiliza la fuerza física como última razón de imposición, cuya traducción verbal en este caso es la agresividad.
- **Publicidad de acciones masculinas:** En estudios realizados se ha comprobado que las acciones intelectuales realizadas por hombres son consideradas importantes y las mujeres no saben “vender” sus acciones de esta manera. Lo que no sucede con la explotación del cuerpo en el caso de la mujer.
- **Circunstancias familiares:** La penalización que provoca las circunstancias familiares es un serio obstáculo para el desarrollo profesional femenino. En la

mayoría de empresas y organizaciones la disponibilidad y entrega al trabajo es un elemento fundamental a la hora de desarrollar una carrera profesional, lo que puede llegar a ser incompatible con la disponibilidad y atención que se le debe dar a una familia, lo que en ocasiones puede suponer problemas graves en determinados momentos.

Estudios realizados constatan que en el análisis realizado a mujeres con carreras con éxito, estas han tenido que abandonar el rol tradicional femenino. El obstáculo que se plantea en este sentido tiene un carácter más social, ya que no se ha producido un reparto entre hombres y mujeres del mundo privado y público. Sin duda el problema del reparto de obligaciones familiares excede el terreno de las organizaciones.

La eliminación de esta barrera tiene que venir acompañada de una transformación del sistema, de la organización de la vida del trabajo, en base a la flexibilización, auto organización y autonomía de las personas que componen las organizaciones.

- **Horarios y disponibilidad:** La menor disponibilidad femenina para el trabajo les resta posibilidades de promoción en la organización y en este sentido la denuncia de horario es aún más intensa en mujeres con algún tipo de responsabilidad familiar. En muchas organizaciones la reglamentación del tiempo viene dado por la disponibilidad y no por el horario, acentuándose este hecho en el ámbito directivo,

lo que supone para la mujer una mayor dificultad para la promoción, ya que debe compaginar su dedicación a la organización con otras responsabilidades.

Fuente: E.A. CON v, DE (1999). Carrera Fundamentos Teóricos para una visión crítica de género Vol. 2. Quito.

2.1.1.4.2 Inclusión de la mujer.

Uno de los fenómenos más significativos de estos años de crisis y reestructuración, ha sido la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado extra-doméstico. Los factores que inciden en este proceso son múltiples varían conforme las necesidades individuales y las especificaciones del entorno social de estas últimas décadas, como la disminución del salario real y el mejoramiento del nivel educativo de las mujeres.

Hace un par de décadas era común hablar de las carreras MMC (Mientras Me Caso), estudiadas por las mujeres, pero hoy, de acuerdo a estudios realizados sobre el tema, de la población estudiantil universitaria del país, el 59.9 por ciento son mujeres, frente a un 40,1% de hombres. La eficiencia terminal entre mujeres y hombres es superior. "Ellas" se gradúan en mayor proporción que "ellos".(Cuadro 4. Número de Graduados/as Según Género. CONEA. (2009).

Casi 48 de cada 100 mujeres que trabajan en el mundo lo hacen a cambio de un sueldo, una proporción que ha aumentado el 11,6 por ciento en los últimos diez años, según la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aun así insiste en que existe una excesiva brecha de género en el ámbito laboral.

Con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, la organización de la ONU publicó hoy un informe sobre "Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres 2007", del que se desprende que en la actualidad hay más mujeres que nunca empleadas o en busca de trabajo. De acuerdo con los datos del informe, en 2006 había 2.895,7 millones de trabajadores en el mundo, de los que 1.157,1 millones eran mujeres, lo que supone el 40 por ciento, una tasa prácticamente igual que la de hace diez años (39,7).

En cambio, sí ha aumentado el porcentaje de mujeres con empleos remunerados en todo el mundo, que ha pasado del 42,9 por ciento en 1996 al 47,9 por ciento en 2006, aunque el avance no es similar en todas las regiones del planeta e, incluso, hay algunas en las que se ha observado un retroceso. Ese retroceso puede ser un síntoma negativo, pero también positivo, ya que en regiones más desarrolladas suele ser consecuencia de que cada vez hay más mujeres que estudian durante más tiempo, según explican los responsables del informe.

En las regiones más pobres del mundo, sin embargo, el número de trabajadoras familiares auxiliares sin remuneración sigue siendo mucho más alto que el de los hombres, por lo que

las primeras tienen muchas menos oportunidades de convertirse en asalariadas. Pese al avance de los empleos dignos entre las mujeres, la OIT llama la atención sobre el hecho de que cerca del 60 por ciento de los trabajadores que sobreviven en familias con ingresos inferiores a un dólar por persona y día sigan siendo mujeres.

Además, y a un ritmo similar al del aumento del conjunto de la población mundial y del paro masculino, también crece el número de mujeres desempleadas (las que quieren y pueden trabajar, pero no encuentran ocupación), hasta alcanzar los 81,8 millones.

En la actualidad, la tasa de paro femenina es del 6,6 por ciento (frente al 6,3 de hace una década), mientras que la masculina es del 6,1 por ciento (frente al 5,9 de hace diez años). También ha aumentado la cantidad de mujeres empleadas en puestos de baja productividad en la agricultura o en el sector servicios, así como las que reciben menos ingresos por el mismo trabajo de los hombres, lo que la OIT denomina "feminización de la pobreza en el trabajo".

"Pese a los progresos, aún hay demasiadas mujeres atrapadas en trabajos mal retribuidos, con frecuencia en la economía informal, sin suficiente protección legal, con poca o ninguna protección social y con un alto grado de inseguridad", *asegura el director general de la OIT, Juan Somavia*. En su opinión, *"la promoción del trabajo decente es un*

instrumento fundamental para responder a la demanda mundial de igualdad de género, ya que permitiría avanzar en la mejora de los ingresos y oportunidades de las mujeres y ayudar a las familias a salir de la pobreza". Fuente: ALMA MATER, Revista informativa UTC, (2005). Ediciones 5, 6 y 7: UTC. Latacunga.

Para evitar que "la feminización de la pobreza" aumente, la OIT propone que las mujeres tengan más oportunidades de empleo decente que les permitan realizar un trabajo productivo y remunerado en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana. En cuanto a las diferencias salariales entre ambos sexos por el mismo trabajo, una discriminación que existe en prácticamente todo el mundo, el informe apunta que la globalización está contribuyendo a reducirlas, especialmente en determinadas ocupaciones.

Por regiones geográficas, donde más presencia tiene la mujer entre la fuerza laboral (la formada por quienes trabajan y quienes buscan activamente empleo) es Asia Oriental (el 66,8 por ciento de las mujeres en edad de trabajar), seguida del África Subsahariana (62,8), Asia Sudoriental (58,9), América Latina y el Caribe (52,4), Asia Meridional (36) y Medio Oriente y África del Norte (29,5). La media mundial es del 52,4 por ciento, aunque entre las economías desarrolladas alcanza el 52,7 por ciento mientras que entre las que se encuentran en transición se limita al 49,4 por ciento.

A finales de siglo, la crisis económica, el mayor nivel educativo, perspectivas diferentes a las de las generaciones pasadas y la disminución del número de hijos en las familias, han llevado a las mujeres a trabajar fuera del hogar. Mientras en 1970 trabajaba el 17 por ciento de la población femenina, hoy lo hace el 35 por ciento. *Organización Internacional del Trabajo (OIT).2006*

Ahora bien, ¿qué tipo de empleo desarrollan? La mayor parte de sus ocupaciones se refiere a actividades tradicionales consideradas como femeninas: secretarias, mecanógrafas, empleadas de comercio, comerciantes, profesoras, enfermeras y en menor proporción en ocupaciones calificadas como profesionales y técnicas. En estas últimas la mayoría no ha llegado a ocupar niveles de gran jerarquía, con algunas excepciones, como en el caso de las áreas de selección y reclutamiento, en las que generalmente el puesto lo ocupa una mujer.

Ocupar dicho puesto no garantiza igualdad de sueldos en comparación con el trabajo de un hombre. Resulta desesperante para la mayoría de las mujeres que en igualdad de circunstancias, preparación académica, habilidades y experiencia, sean todavía los hombres quienes consiguen con mayor facilidad, puestos ejecutivos y mejores sueldos.

2.1.1.4.3 Mujeres en el campo laboral

La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo recibe una atención especial hoy en día, pues en estudios socio demográficos, se profundiza más en las causas y consecuencias

de la concentración o segregación de las mujeres en algunas actividades u ocupaciones, así como en la discriminación que sufren debido a su condición femenina.

En los estudios de género y en las organizaciones de mujeres se ha insistido de manera frecuente en la necesidad de hacer visible la participación económica femenina. Los trabajos que realizan las mujeres son en su mayoría precarios, discriminatorios, de tiempo parcial y ciertamente no son registrados adecuadamente en las fuentes estadísticas más globales como son los censos de población.

En las encuestas de ocupación realizadas en Ecuador sobre porcentajes de población femenina económicamente activa nos dice que: en 1979 había ya un 21% de fuerza de trabajo femenina y en la actualidad existe ya un 49%. En los años setenta, la mayor proporción de mujeres económicamente activas se ubica en el grupo de edad de 20 a 24 años, en cambio, en los años ochenta y noventa esto ocurre después de los 25 años, de manera más específica, la información de las encuestas indica que la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado considerablemente en las últimas décadas. *CONFEMEC (2009, 23 de septiembre). Lo que ganamos las mujeres en los sectores populares. Serie No-2.*

La feminización de la fuerza de trabajo industrial ha sido analizada desde diversas perspectivas, en distintos momentos con base en diferentes fuentes de información. Uno de ellos ha sido tomado en cuenta su ubicación regional. Algunos autores estudian las

características socioeconómicas y socio-demográficas de las mujeres que trabajan en este sector en varias ciudades.

Casi en todo ámbito laboral la mujer generalmente se encuentra subordinada por los varones por los cargos que desempeñan en la alta gerencia administrativa; por otro lado la mujer es explotada, los sueldos son inferiores a los de los varones, e incluso en ocasiones trabajan más horas de las previstas en las Leyes, por órdenes superiores; a eso se suma las funciones que desempeña en el hogar en la atención y cuidado de la familia.

2.1.1.4.4 La incorporación de la mujer al trabajo, clave en los cambios de las familias.

Éstos son algunos de los nuevos modelos familiares nacidos al calor de los últimos cambios sociales registrados en todo el mundo, en los que ha sido clave la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral. Familias plurales y heterogéneas que superan el antiguo modelo "heterogéneo" que definía la célula familiar como un padre, una madre y varios hijos.

Las familias homoparentales se dan cuando gays, lesbianas, bisexuales y personas transgénero (LGBT) se convierten en progenitores de uno o más niños, ya sea de forma biológica o no-biológica. Familia monoparental se entiende aquella familia nuclear que está compuesta por un solo progenitor (varón o mujer) y uno o varios hijos. Aunque la

crianza de un niño puede ser llevada a cabo tanto por hombres como mujeres, La familia nuclear o elemental: es la unidad familiar básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos. Estos últimos pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia. Familias con madres, (monoparentales); solo padres (homoparentales), reconstituidas, tradicionales y unas cuantas variantes más aún sin traducción en nuestra lengua, como DINKS (siglas en inglés de "dos ingresos, sin niños") y LAT ("parejas que viven separadas").

Se asegura que las "nuevas familias son una realidad que nos afecta a todos porque en la misma vida de una persona se pueden dar varios de los modelos. No es algo que se ha ido buscando, sino que responde a circunstancias que ocurren en la sociedad. Aparte de la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Tobio, C. (2005). Destaca también entre las claves de estos cambios en las familias en los países desarrollados los giros sociodemográficos (el aumento de esperanza de vida y el descenso de la natalidad), los nuevos hábitos económicos en la sociedad de consumo y la "democratización social" En este contexto, considera:"inimaginable" que la familia monolítica, basada en un matriarcado doméstico en el que la mujer cuidaba de los pequeños y de los mayores y dependía de los ingresos del marido, siga manteniendo la posición hegemónica que ocupó en el pasado.

2.1.1.4.5 La incorporación de la mujer al trabajo provoca cambios en el mercado laboral del siglo XXI

Junto a la incorporación de la mujer al trabajo han aparecido nuevas realidades como los bajos índices de natalidad, la transformación del modelo de familia, la independencia económica de las mujeres y el entendimiento de los roles no como una asignación sino como reparto de los mismos.

En el lado opuesto, también ha traído consigo la precariedad laboral de las mujeres, su discriminación salarial y la resistencia de los hombres -y también de muchas mujeres- a asumir el nuevo orden familiar. Las mujeres ecuatorianas trabajadoras tienen mayoritariamente empleos a tiempo completo aunque, dentro del total de contratos a tiempo parcial, esto es trabajo informal; los porcentajes aumentan

Para las primeras, la conciliación es una aspiración en la carrera de obstáculos cotidiana; para las segundas, les cuesta su independencia económica, éstas tienen que fijarse como objetivo prioritario favorecer un modelo de estructura familiar igualitario en el que el reparto de roles familiares y laborales favorezca el desarrollo profesional y personal de los implicados.

2.1.1.4.6 Necesidad de adecuación a las condiciones laborales contemporáneas

Un segundo dilema de política pública surge de la necesidad de extender la cobertura previsional al nuevo conjunto de empleos precarios y no convencionales generados por la reconversión productiva de las últimas décadas, las flexibilizaciones de los mercados laborales y la estacionalidad de ciertas actividades agrícolas muy importantes en la región. Parte significativa de los sistemas previsionales reformados se apoyan en el supuesto de que el mercado laboral genera ocupaciones estables y de duración indefinida, que reciben remuneraciones constantes o ascendentes.

No obstante, parte importante de los nuevos empleos que año a año generan las economías de la región tienen más bien un carácter inestable, informal y precario, y generalmente se encuentran desprotegidos o incipientemente cubiertos por los nuevos sistemas previsionales. Lo destacable del hecho es que estos empleos concentran mayor cantidad de mano de obra femenina que masculina. De hecho, la actual integración femenina al mercado laboral está marcada por el estigma de la precariedad y la informalidad.

De acuerdo a algunos análisis, la naturaleza precaria e inestable de estos empleos desincentiva la afiliación o cotización voluntaria a los sistemas de pensiones. En la mayoría de los nuevos sistemas, si los trabajadores registran una determinada cantidad de tiempo de cotización y aun así los fondos previsionales acumulados no alcanzan para financiar una

pensión mínima, el Estado cubre la diferencia. No obstante, si no registran la cantidad de tiempo de cotización mínima, pierden, en muchos casos, todos sus ahorros previsionales.

De esta forma, la constante rotación y los abandonos y posteriores reincorporaciones al mercado laboral, fenómenos propios de todo el sector de baja productividad pero más comunes en los empleos de las mujeres, dificultan el cumplimiento del requisito de antigüedad para poder optar a una pensión jubilar mínima.

Para fomentar la cotización al sistema reformado se ha sugerido una adecuación de los requisitos para acceder a una pensión mínima, adaptando las exigencias a las actuales condiciones de variedad ocupacional. Se cree que estas medidas, directa o indirectamente, podrían mejorar la cobertura para las mujeres que han sido empleadas en sectores económicos precarios, estacionales y/o de baja productividad.

En lo concerniente al Ecuador se sigue practicando la política que la mujer debe ser remunerada en menor grado que los hombres; al ser considerada como una debilidad de sexo, es decir que no cuenta con las mismas condiciones físicas que un hombre; sin embargo las mujeres prestan sus servicios profesionales por aportar con su sueldo a la familia esto es en el caso de ser profesionales; otros casos son más extremos tal es el caso en actividades agrarias donde la mujer es considerada como de gran valía, su presencia se enmarca en las plantaciones florícolas, empresas lácteas que asisten en calidad de empacadoras o de recolectoras de materia prima; su sueldo es inferior a los 300 dólares y muchos de los casos sin beneficios de ley; pero esto no es todo

existen mujeres que trabajan en calidad de empleadas domésticas con sueldo inferiores a los 150 dólares y sin seguro. Actualmente se ha regulado estas injusticias laborales al decretar el gobierno que el mínimo sueldo que deben percibir un empleado/da es de 250 dólares más beneficios de ley y la obligatoriedad de ser asegurada.

Actualmente la posición directiva femenina es de segundo orden, sobre todo a la hora de analizar el poder e influencia femenina, si bien cabe considerar que los factores que interviene en el desarrollo profesional no están determinados únicamente por el conocimiento, la habilidad y actitudes respecto de las tareas sino también respecto de la organización en su conjunto.

Aunque cada vez son más las mujeres que se incorporan a la esfera directiva tanto de la Administración Pública como de empresas de carácter privado, no obstante la lentitud en la introducción de la mujer en el ámbito directivo ha sido desde siempre una de las reivindicaciones más antiguas de este colectivo, por ello existe un recelo en los cambios producidos y los que se producen paulatinamente en la actualidad que se traducen en una cierta desconfianza de la mujer hacia el ámbito directivo.

2.1.1.5. Inequidad en Educación.

2.1.1.5.1 La Mujer en la Educación.

La mujer ha sido víctima de las desigualdades de género: fue excluida de la educación, si bien es cierto en el transcurso del tiempo fue incorporada a “escuelas” en donde se les hablaba sobre disciplina, piedad y buenas costumbres, mas no se les enseñaba ni siquiera las primeras letras, las maestras eran maestras analfabetas y esto era en tiempos recientes en el siglo XIX.

Las maestras no sabían leer ni escribir ya que su objetivo era educar a las niñas y estas podrían bastarse con la iniciación en las labores del hogar. De forma general se dice que en el siglo XIX pero ¿no lo vemos aún en nuestro país y en la mayoría de los países tercermundistas? Cuántas indígenas son víctimas de menosprecio, explotación y violación.

No necesitamos trasladarnos muy lejos: aquí mismo, en nuestros estados, miles de mujeres son explotadas en los campos agrícolas, y esta es una doble explotación tanto por los dueños de los terrenos donde trabajan así como por sus esposos.

Entre las dificultades que presenta el sistema educativo en el Ecuador en cuestión de la inequidad de género podemos mencionar los siguientes indicadores:

- Existencia de desigualdades regionales y étnicas profundas, la población indígena que vive en el campo es la más afectada por el analfabetismo.- Así pues el 21.1% de las mujeres padecen de analfabetismo frente al 14.8% de los hombres.
- El promedio de escolaridad de los hombres del área urbana es de 8.6 años frente a un promedio de escolaridad de las mujeres del área rural de 4.1 años.
- Gran demanda de las mujeres hacia carreras humanísticas y poca demanda hacia carreras técnicas es así que en el año 98-99 el 19.4% de la población masculina se matriculó en ingeniería y ciencias exactas, frente al 5.9% de las mujeres. (*Documento oficial: CONAMU- DINAMEP- MEC; Autoras: Logroño J. y Naranjo A-Hacia la Equidad de Género en la Educación-s/f.*)

A continuación se establece una visión analítica sobre los logros y desafíos de la educación en el Ecuador, partiendo desde una reseña histórica sobre la desigualdad que existía en el acceso a la educación de las mujeres.

En el incario por ejemplo, "las hijas del sol, eran educadas para que acepten los rituales a los que debían ser sometidas", y en la colonia, las mujeres fueron excluidas de la educación, las pocas que accedieron lo hicieron bajo el cobijo del hábito del convento, bajo

el amparo de sus madres que debían mantener casi como secreto de familia, la educación de sus hijas, y posteriormente cuando se abre la posibilidad de la educación de la mujer se sigue pensando en que esta sirva para fortalecer su principal rol "la maternidad"; por lo tanto, "economía doméstica, religión y bordado" eran los pilares del currículo, que opera con un sistema educativo totalmente segregado en función del sexo.

El sistema colonial no trastocó las percepciones sobre los roles de las mujeres, pues bien si los precursores de la Independencia permitieron la existencia de algunas escuelas para las niñas, el currículo tenía como eje central educar a las mujeres "en las labores propias de sus sexo", pero además una vez que en la época republicana; Rocafuerte y García Moreno permiten el acceso a las mujeres, el currículo mantiene dicha división y además acentúa las diferencias en función de la clase social, siendo en aquella época impensable aún el acceso a la educación de las mujeres indígenas.

De ahí que la denominada triple trenza de inequidad: dominación de género, clase, etnia; se evidencia de manera muy visible determinando dos problemas muy fundamentales para las mujeres, el acceso a la educación y un currículo sexista que se transforma en una infamia que limita sus posibilidades de realización como sujetos sociales. El liberalismo que busca la secularización y modernización del Estado, abre la educación laica para las mujeres, a la que acceden las primeras normalistas que subvierten el orden establecido y contribuyen a través de su práctica de incorporación a esferas hasta ese entonces no femeninas a romper el mito de la naturaleza femenina, aún a costas de ser juzgadas y estigmatizadas.

Las instituciones educativas asimilaron los roles y atributos discriminadores de género como diferencias "naturales"; y las diferencias anatómicas y biológicas se constituyeron en fuente de inequidad entre hombres y mujeres. Los roles, atributos y espacios de actuación construidos por la sociedad no podían cuestionarse; se había impuesto el idealismo como forma de pensamiento, y existía la fundamentación filosófica para mantener a las mujeres fuera de la educación y en el mejor de los casos a escuelas diferentes a las de los hombres.

El idealismo como concepción se posicionó de la sociedad ecuatoriana, y se tradujo en la división entre trabajo manual e intelectual, en el monopolio del conocimiento por unas cuantas personas privilegiadas, en la supremacía del hombre sobre la mujer, que llevó al grado extremo de invisibilizarla de todo el proceso histórico de la humanidad, de la ciencia y de la educación en particular. Lo que determinó una educación claramente sexista.

En nuestro país en la época de la colonia las mujeres no tenían acceso a las aulas, si querían aprender a leer y escribir debían hacerlo en la casa y el tiempo se repartía en la atención a los hijos, la cocina y asistencia a los oficios religiosos.

La discriminación y represión a la mujer continuó durante el siglo XIX, basta recordar el caso de la quiteña Dolores Veintimilla, quien en 1857, se suicidó en Cuenca, presionada por sectores de hombres que no perdonaron que una mujer se destacara. En 1835, Rocafuerte funda el primer colegio para mujeres, solamente 70 años después Eloy Alfaro fundó el colegio femenino Manuela Cañizares.

A las mujeres cada segundo de igualdad les cuesta, por ello para acceder a la educación debieron demostrar a los gobiernos, que la educación femenina es sinónimo de progreso de las sociedades que incorporarse a estas significa impulsar el desarrollo y la calidad de vida, que el analfabetismo de las mujeres es una muestra de barbarie social y que, las políticas de control de la población no se reducen solamente al descubrimiento de los métodos anticonceptivos, sino más bien con la educación de las mujeres, aspecto que luego fue comprobado estadísticamente, cuando se descubre que hay una relación entre mayor educación de las mujeres y mayor control de la natalidad.

A partir de la incursión de Matilde Hidalgo de Procel y un significativo número de mujeres normalistas, abren el camino para la incorporación de la mujer a la educación primaria, secundaria y superior, las universidades registran mujeres solo a partir de 1940

De ahí que el salto cualitativo en la incorporación de las mujeres se puede apreciar a partir de las décadas de 1960 y 1970, con el incremento de las matrículas de mujeres en todos los niveles educativos, y de manera especial en el nivel secundario y superior, que en la actualidad determinan una tendencia a la paridad con los varones.

2.1.1.5.2 ¿Conduce la Educación a una mayor Capacitación y autonomía de la mujer?

La marginalización de las mujeres demuestra que la participación en instituciones dominadas por los hombres, incluyendo los sistemas educativos, solamente beneficia a un

mínimo porcentaje de mujeres que logran obtener éxito a pesar de los múltiples obstáculos en su contra.

Desde la década de los setenta, existe la tendencia de un mejor aprovechamiento de la educación por parte de las mujeres. Como resultado las mujeres han alcanzado un nivel de rendimiento superior al de los hombres. Las tendencias educativas muestran: en Igualdad de oportunidades de educación, en los niveles de preprimaria, primaria y secundaria; en promedio es mejor el aprovechamiento de las niñas y las adolescentes.

La situación educativa única de las mujeres se debe probablemente a dos razones principales. En primer lugar, a las mujeres se les inculcan valores sociales para que sean independientes y para que se preparen para hacerse cargo de la familia y de otras responsabilidades, aún sin el apoyo del hombre.

En segundo lugar, la educación de las mujeres tiende a resultar menos productiva que una inversión similar en la educación de los hombres: una mujer necesita estar mejor calificada para poder ocupar el mismo puesto de trabajo que un hombre.

Sin embargo, este logro educativo impresionante no significa automáticamente mejores puestos de trabajo o más poder en el campo personal, social o político de las mujeres, quienes permanecen en desventaja en comparación con sus homólogos masculinos. La desigualdad en los ingresos es considerable; además las mujeres tienen menos acceso al

poder político y económico. Como ejemplo, hay mucho menos mujeres que hombres presentes en la Asamblea, en el Gobierno local y en el Área Judicial.

En otras palabras, el desarrollo positivo de la presencia de la mujer en el campo educativo a lo largo de las últimas tres o cuatro décadas no ha conducido a un mayor poder de acción y autonomía. Esta situación se agrava por los procesos de globalización económica: las mujeres que participan en el sistema educativo de personas adultas se ven frecuentemente amenazadas por jóvenes diplomados con nuevas habilidades. Las responsabilidades familiares de las mujeres muy a menudo les impiden aprovechar las oportunidades para continuar su educación. También tienen menos tiempo para dedicarse a la educación permanente de adultos.

Un problema persistente en la educación es la segregación del currículo de acuerdo a lineamientos de género muy estrictos, aceptados tradicionalmente:

- Las mujeres siguen concentradas en las denominadas “materias suaves”, mismas que las califican para trabajos mal pagados y de bajo nivel.

- Las mujeres con las llamadas ‘habilidades suaves’, tales como la costura y las labores de recepcionista, forman la masa de la fuerza laboral desempleada.

- Dentro del campo de profesionistas académicos, los hombres predominan en física, mientras que las mujeres prefieren la biología, las ciencias integradas, las ciencias humanas o el arte.
- En los institutos de formación profesional, las mujeres comúnmente se agrupan en áreas no técnicas.

Una de las tareas de la educación de adultos es ocuparse de las limitaciones y contradicciones de la educación formal y fomentar que se vuelvan a examinar de manera crítica los sistemas social, político y económico, dado que estos sistemas afectan la situación de la mujer.

Esto se está llevando a cabo a través de una serie de estrategias innovadoras en la educación de personas adultas que van más allá de las definiciones convencionales de capacitación y autonomía.

Al respecto un autor expresa "El proceso educativo responde a un orden social sobre el cual se organiza la sociedad y a través de la cual se determinan normas, actitudes y comportamientos que determinan roles, atributos y espacios de actuación según sexo. Lograr cambios que propicien relaciones equitativas y democráticas entre géneros, implican una intervención intencionada en la educación, en la cual estén involucrados/as todos/as sus integrantes para generar procesos de concienciación que permitan asumir nuevas actitudes y comportamientos que posibiliten a hombres y mujeres acceder a iguales

oportunidades de desarrollo y conocimiento; y por consiguiente, a la construcción de una sociedad más democrática". (Isch, E. (2009). Apuntes sobre el Género en Educación)

En este caso es evidente que las desigualdades de oportunidades que se presenta a la mujer después de un gran esfuerzo que realiza para estudiar y obtener un título académico, asisten a clases madres solteras que dejan a sus hijos con sus abuelos o con familiares cercanos, donde se ha comprobado que no se concentran en clases por estar pendientes de sus hijos/as, específicamente cuando tienen una edad mínima; otro caso son madres divorciadas que realizan un doble esfuerzo económico: por una parte para el estudio de sus hijos y para los gastos de sus estudios; por lo que deben recurrir a la ayuda de sus padres o hermanos para contar con una ayuda que puedan cubrir algún gasto adicional; por otro lado la triste realidad de mujeres profesionales que no ocupan cargos de acuerdo con su perfil profesional, en trabajos a medio tiempo, en fines de semana, en actividades comerciales informales; ¿de qué ha servido esa profesionalización de años?.

Sí, todavía la mujer es preparada únicamente para trabajos rutinarios relacionados con actividades manuales y habilidades suaves; este concepto se centra desde la formación desde los primeros años iniciales hasta el nivel superior; donde las niñas, adolescentes, en edad adulta que representan a la mujer han sido preparadas para ser excluyentes de la sociedad; cuando se debería homogenizar una sola educación integral sin diferencias de sexo, aplicando una pedagogía uniforme llamada de género solo así se podrá hablar de un patrón de educación de calidad, calidez e igualdad.

2.1.1.5.3. Perspectiva de Género en la Educación

El grado y tipo de saber que logran las personas tiene consecuencias para su desarrollo personal y en sus relaciones sociales, de tal manera que la educación es por principio un fenómeno social concreto, históricamente determinada y que se orienta para resolver problemas económicos, sociales, culturales, políticos e ideológicos.

La educación es un campo que sin constituir el motor de las transformaciones de la sociedad, juega un rol estratégico en este proceso pues cuenta con los recursos básicos para aportar en sus transformaciones. La educación es un proceso social en donde se reproducen y producen formas de conocimiento y comportamientos.

La educación es una de las herramientas privilegiadas para la socialización de hombres y mujeres: Como aparato ideológico del Estado, reproduce la ideología dominante, incluyendo su orientación patriarcal.

El Estado a través de la Constitución y la Ley de Educación, garantiza el acceso a la Educación a todos / as los / as ciudadanos / as sin discriminación de ninguna clase y le ofrece una formación desde un currículo único para todo el sistema educativo nacional. *(Constitución de la República del Ecuador. (2008). Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente. Sección quinta. Art. 26-29)*

Esta homogenización desconoce la diversidad de nuestra sociedad, las heterogeneidades presentes en ella por razones sociales o económicas; las particularidades del mundo urbano, semiurbano o rural; y, las que surgen de una diversidad de construcción de lo masculino y femenino.

Diversa construcción de identidades masculina y femenina marcada por una desigual valoración de los roles, atributos y espacios de varones y mujeres. Niña, obediente; Niño, inquieto, mujer sensible, hombre inteligente, mujer de la casa, hombre de la calle, madres que cuidan, padres que trabajan, se convierten en opuestos e implican una jerarquización. Lo masculino se erige como referente de universalidad, hace a los hombres sujetos de derecho y a las mujeres seres en relación con y para, sin que se constituyan en sujetos sociales.

En el ámbito educativo no se puede hablar de una educación de calidad si ésta fortalece las desigualdades de género, etnia y clase social. El sistema educativo, al no conocer explícitamente las desiguales condiciones de socialización de varones y mujeres, no cuestiona los estereotipos presentes en la sociedad y los reproduce y refuerza como condiciones naturales de alumnos y alumnas.

Siendo primordial el papel de la educación en la construcción de las identidades masculina y femenina, se hace indispensable una intervención intencionada, desde una perspectiva de género que significa crear condiciones que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres. Esto es, la posibilidad de adquirir, por parte del

estudiante / a, las destrezas básicas y desarrollar las actitudes que permitan desenvolverse con autonomía tanto en el ámbito familiar y doméstico como en el público; desarrollar sus capacidades cognitivas tanto como su afectividad y subjetividad; desarrollar su capacidad de participación, responsabilidad moral, solidaridad y tolerancia capaz de respetar la diversidad sin discriminar.

Los mecanismos a través de los cuales se discrimina a las mujeres en la escuela son múltiples, variados y sutiles. Existen investigaciones realizadas en la mayoría de los países del mundo han demostrado la presencia de estereotipos de género en los materiales educativos. Estos estereotipos pueden hacer referencia a la apariencia física, a las cualidades intelectuales, afectivas, de voluntad o la situación social de hombres y mujeres, pero siempre tienden a reforzar modelos estereotipados.

Los personajes principales de las lecturas generalmente son masculinos; las mujeres aparecen como esposas y madres. Los padres son representados como personajes poderosos e infalibles mientras que las madres como débiles y emotivas.

La invisibilización de las mujeres y los estereotipos de género presentes en la mayoría de los textos escolares y en la práctica docente limitan el desarrollo personal y el desarrollo de relaciones equitativas entre varones y mujeres.

En la enseñanza ocurren muchas más cosas de lo que a primera vista se presentan como evidentes e incluso tienen lugar fenómenos ajenos de voluntad del profesorado y de la

institución educativa. Ambos enseñan más de lo que dicen querer transmitir, aunque no logren todo lo que pretenden y aunque lo realmente conseguido no coincida con lo que se busca

En este sentido, aunque existe una igualdad formal en la educación, en la práctica se constata una desigualdad real que circula a través de un currículo oculto que refuerza generalmente de manera no intencional las pautas culturales vigentes.

Ante lo expuesto es indispensable centrarnos a una información que realiza un autor que señala que: *“La educación es el elemento dinámico del cambio social y cultural, es el recurso apropiado, pacífico, para derribar concepciones equivocadas de género, recuperar el valor que tiene la participación de la mujer, elevar la autoestima femenina que históricamente la hace sentir débil. El manejo de estas temáticas están insertas en lo que hoy se ha dado en llamar Pedagogía de Género, que concibe al “Género” como una categoría más compleja que la simple división entre hombres y mujeres, no es una guerra de sexo, lucha de poder, ni conquista de las mujeres sobre los hombres es concebida como la lucha contra los sistemas de injusticia y desigualdad existente entre hombres y mujeres”* (Isch, E. (2004). *Apuntes sobre el enfoque de Género en la Educación*)

Por lo expuesto es indispensable ir regulando el currículo ecuatoriano en todos los niveles de educación, partiendo desde un paradigma llamado de género, capaz de contribuir a una educación sin discriminación, injusticia y desigualdad entre hombres y mujeres. Sin

necesidad que la ideología de las mujeres se antepongan a las decisiones de los hombres, más bien encontrar pensamientos homogéneos en sus acciones y roles.

Las condiciones de género, es decir, las concepciones y relaciones de poder construidas alrededor del sexo, la sexualidad y la reproducción, que rodean la vida de las personas, tienen mucho que ver con la calidad de vida, los problemas de la salud y las prácticas profesionales y educativas, por eso, un planteamiento actual curricular que no contemple este tipo de preocupaciones, se encuentra simplemente desactualizado o incompleto.

En el campo de la teoría pedagógica y de los diseños pedagógicos el tema de género ha provocado nuevas reflexiones puesto que en dicho terreno son fundamentales las definiciones sobre la necesidad educativa para la que se trabaja; la definición de calidad educativa por la que se lucha; y las concepciones sobre control del proceso educativo que deben establecerse.

2.1.1.6. Inequidad en la Educación Superior.

2.1.1.6.1 La defensa del Proyecto Utilitario-Liberal en la Educación Universitaria.

En el estudio que se está planteando quizá la pregunta que se debe contestar es:

1. ¿Quién es admitido en la universidad? De acuerdo a lo indicado en la anterior sección, lo que se busca señalar es que lo que está en disputa son los criterios

sociales de justicia que han imperado en el Ecuador casi en las últimas tres décadas. Tal como se sostuvo en el seminario: *«Los nuevos retos de América Latina: Socialismo y sumak kawsay», Ecuador vive la salida de un pacto social «utilitario-liberal» y el ingreso a un pacto «biosocialista (igualitario) republicano» o «socialismo del sumak kawsay»* Ramírez, (2010). *«Los nuevos retos de América Latina: Socialismo y sumak kawsay», Ecuador vive la salida de un pacto social «utilitario-liberal» y el ingreso a un pacto «biosocialista (igualitario) republicano» o «socialismo del sumak kawsay»* Quito.

El campo de la educación superior, y de la universidad en particular, no ha quedado fuera de esta disputa. Fundamentalmente, uno de los debates que ha podido evidenciar tal disputa es el que se ha dado sobre la gratuidad/arancelamiento de la universidad pública ecuatoriana.

Defendida por un sector de las élites académicas, la posición dominante se basó en argumentos teóricos y filosóficos de corte «utilitario-liberal» para justificar un rechazo frontal a la gratuidad. Así, el pacto social establecido en la Constitución de 1998 y su subsidiaria Ley Orgánica de Educación Superior del año 2000 respondieron a la defensa irrestricta de un modelo cuya base de información fue el «ingreso o el consumo», su unidad de análisis resultó la pauta distributiva, se fijó como una «defensa del mercado que no produzca “inequidad”» y que tenga por objetivo la «maximización de la suma de las utilidades (ingresos/consumo) personales.

El bien «universidad» fue visto por tanto como un bien privado, razón por la cual el óptimo social se produciría cuando el juego de oferta y demanda en el mercado llega sea su máxima plenitud. Desde este esquema de sentidos, la defensa de la no gratuidad responde a cierto marco teórico que adquiere tintes de carácter moral, y que a su vez se convierte en el justificativo para intervenir de cierta forma y no de otra. La intervención pública es definida por el marco teórico/moral escogido.

Descomponiendo aún más este análisis, se puede identificar que la variable focal de la filosofía estrictamente «utilitaria» resulta la felicidad-utilidad. Dicha utilidad se operativiza a través de la revelación de las preferencias al momento de «elegir libremente» entre múltiples canastas de bienes. La ampliación de la libertad está ligada a la maximización de la producción (por el lado de la oferta) y/o del ingreso/consumo de cada individuo (por el lado de la demanda). Así, mientras más productos haya en la sociedad o más ingresos tiene cada consumidor, más posibilidades tiene de elegir y, por lo tanto, de ser libre.

De esta manera, en el campo de la educación superior ambos argumentos (utilitario y liberal) se articularon para sustentar un cierto tipo de mirada e intervención respecto a la problemática de la gratuidad/arancelamiento. Así, la pauta distributiva del acceso y tránsito por la universidad estuvo dada por la creación de un mercado equitativo universitario, en donde ciertos «clientes» eligen de entre múltiples productos (carreras y universidades) qué es lo que desean consumir y cómo quieren hacerlo.

Dentro de estos productos deben existir paquetes que permitan el acceso a los que tienen menos recursos económicos a través de un arancelamiento diferenciado en las universidades públicas. En las universidades privadas habrá marginalmente becas, créditos o ayudas económicas. En esta perspectiva está implícita una lógica equitativa ligada a los principios de igualdad hacia los más desposeídos que, como veremos más adelante, constituirá un círculo que intenta persuadir moralmente de que la focalización a los más pobres es el mejor camino para una «distribución justa», así como evitar que obtengan recursos y beneficios los que más tienen.

En esta apuesta, la perspectiva sigue enfocada sobre el individuo solitario racional en tanto unidad de análisis-observación. Los beneficios de la educación superior son elección es que hace cada individuo al analizar los «costos de oportunidad» que tiene el estudiar o el entrar a trabajar luego de haber terminado el bachillerato. Cada individuo —dado que es «racional»— evalúa —en valor actual neto— el ingreso que recibirá a lo largo de su vida si se gradúa en la universidad frente a los gastos en que incurrirá, incluyendo el costo de no trabajar mientras estudia. Por estas razones, la educación universitaria ha sido asociada, más allá de lo establecido en los marcos legales, con un bien privado, puesto que el que lo capitaliza es el individuo. En la práctica este horizonte de sentidos se tradujo en un proceso de privatización sin precedentes del campo universitario.

2.1.1.6.2 Género y Educación.

En el Ecuador el promedio de matriculados/as en el nivel superior en 2008 fue de 464.609 estudiantes, Exhibiendo un incremento del 149% respecto a 1988 (186.618 estudiantes). La población universitaria respecto a la total del país pasó del 1,8% (1988) al 3,3% (2008), incrementándose significativamente la Tasa Bruta de Matrícula (TBM9) de 19,16% a 36,4% en las dos últimas décadas (1988-2008)¹⁰, a pesar de lo cual se mantiene todavía por debajo de algunos países latinoamericanos. <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2006/gvd.htm>

Cuadro N° 1:
Matrícula en las Universidades ecuatorianas (1968-2008)

	Hombres	Mujeres	Total	IPG
1968	--	--	14.826	--
1988	--	--	186.618	--
2008	211.894	252.715	464.609	1,22
%	45,6	54,4	--	--

Fuente y Elaboración: CONEA, 2009a: 80.

Uno de los cambios más significativos en relación a la matrícula, cuya magnitud, lamentablemente, no se puede aquilatar en su verdadera dimensión dada la falta de datos precedentes, es el incremento del acceso femenino a las universidades. Como se puede

advertir en el *Cuadro 2*, el Ecuador de hoy está plenamente inserto en la tendencia mundial de la educación terciaria caracterizada por tasas superiores de matriculación femenina respecto de la masculina.

Un dato significativo es el incremento del acceso femenino (54% de la matrícula total en 2008), que se manifiesta tanto en las universidades públicas (69.6%), como en las privadas (30.4%), arrojando un Índice de Paridad entre Géneros (IPG) global de 1,2 a favor de las mujeres; todavía por debajo del promedio latinoamericano (1,3), pero por encima del mundial (1,08). (*UNESCO, 2009*)

Es probable que esta proporción en el acceso según género varíe, aunque no muy ostensiblemente, según áreas de conocimiento (ciencias básicas, ciencias sociales, administración, etc.); pero sobre esto no se tienen datos. En todo caso, las cifras mencionadas confirman la creciente incursión de las mujeres jóvenes en la esfera pública y, por ende, el hecho positivo de que la esfera doméstica ya no parecería constituir su única opción de vida.

Ahora bien, los datos revelan que las mujeres en relación a su desempeño académico es superior al de los varones. Por ejemplo, las mujeres constituyen el 55,5% y los hombres el 44,5% del total de becarios/as, de acuerdo al *Cuadro 3*; lo cual sería un indicio de un más alto desempeño femenino, si consideramos que la exoneración del 50% y más de los aranceles en las universidades privadas favorece sobre todo a estudiantes destacados en lo académico.

Al respecto se puede citar que en la Universidad Técnica de Cotopaxi, se apreciado que en la última década se ha incrementado la presencia de la mujer con un 52.37% de mujeres superando a los varones que la constituyen el 47,63% de la población total estudiantil, entonces se puede hablar que la mujer del nuevo milenio es un ser moderno que ha dejado su pasado de inutilidad social por un ser completamente activa y democrática al tomar sus propias decisiones de superación profesional(*Departamento de Estadísticas de la U.T.C*)

**Cuadro N° 2:
Matrícula según tipo de Universidades (1988,2008)**

1988		2008		
	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	186.618	211.894	252.715	464.609
%	100	100	100	100
Públicas	152.071	142.620	175.957	318.577
%	81,5	67,3	69,6	68,6
Privadas	34.547	69.274	76.758	146.032
%	18,5	32,7	30,4	31,3

Fuente y Elaboración: CONEA, 2009a: 81.

**Cuadro N° 3:
Número de Becas según género en las Universidades Privadas (2006-2008)**

No. de becas para hombres	%	No. de becas para mujeres	%	Total
149.565	44,5	186.205	55,5	335.770

Fuente y Elaboración: Base de datos del CONEA, 2009.

Por otro lado, el que las mujeres se gradúen en mayor proporción que los varones en el pregrado es otro indicio de un más alto rendimiento. Así, por ejemplo, en 2008, la diferencia entre hombres y mujeres fue nada menos que de 20 puntos: de 44.824 graduados/as, el 40% (17.959) fueron varones, mientras las mujeres llegaron al 60% (26.865). Es decir, en este caso el índice de diferencia fue de 1,5 a favor de las mujeres. , como se explica en el *Cuadro 4*.

Cuadro N° 4:
Número de Graduados/as según género (2008)

No. de graduados	%	No. de graduadas	%	Total
17.959	40,1	26.865	59,9	44.824

Fuente y Elaboración: CONEA, 2009a: 43.

2.1.1.6.3 Género y Docencia.

Entre 1988-2008 se registra una considerable expansión del cuerpo docente, que crecen un 190% (de 11.395 a 33.007); dentro del cual los hombres constituyen el 70,63% (23.312) y las mujeres apenas el 29,37% (9.695), relación casi idéntica al considerar el número de docentes con posgrados (72% hombres y 28% mujeres). A diferencia del estamento estudiantil, en el estamento docente el porcentaje es uno de los más bajos del mundo, más cercano al de algún país africano, que de nuestros vecinos latinoamericanos: 0,42/1.15, esta situación se agrava en las universidades públicas en donde cae por debajo del promedio

nacional (0,39/1). Solo tres universidades (4% del total) registran paridad de género en su planta docente.

Al considerar la vinculación de las y los docentes a la universidad según tiempo de dedicación, observamos una elevada precarización del claustro académico: apenas el 25% de docentes (8.281) tienen dedicación exclusiva y tiempo completo. De este reducido número, las mujeres solo son el 26% (2.166). Las docentes a tiempo parcial exhiben la misma proporción —26,4%, esto es, 2.373 de un total de 8.976 profesores con ese tiempo de dedicación—. Esta proporción se eleva en el caso de los/as docentes remunerados por hora, que constituyen el grueso del precarizado profesorado universitario ecuatoriano (46,2%). Así, de 15.264 docentes, el 32,7% son mujeres. Los datos evidencian que las mujeres, además de ser una minoría docente, registran una mayor precarización laboral.

Un aspecto que delata la discriminación de género en las universidades es el salarial. En efecto, ubicándose en la misma categoría, ellas ganan siempre menos que los hombres: las docentes a tiempo completo ganan el 87% de lo que obtienen sus pares masculinos; las dedicadas a tiempo parcial, el 89%, mientras las remuneradas por hora casi equiparan sus salarios con los de los varones. «Esto estaría indicando que cuanto más alta es la dedicación docente las diferencias por género se amplían. Cuanto menor es esa dedicación y también más lábil la vinculación institucional, estas diferencias se reducen» (CONEA, 2009a: 65) (ver tabla 5).

**Cuadro N° 5:
Promedio Remuneración Docente según dedicación y género (2008)**

Promedio docente TC hombres	Promedio docente TC mujeres	Porcentaje respecto a lo que ganan los hombres	Promedio docente TP hombres	Promedio docente TP mujeres	Porcentaje respecto a lo que ganan los hombres	Promedio docente por hora hombres	Promedio docente por hora mujeres	Porcentaje respecto a lo que ganan los hombres
1.074,45	930,98	86,65	451,50	403,92	89,46	306,62	296,96	96,85

Fuente y Elaboración: CONEA, 2009a: 149.

En relación a los ascensos, práctica que evidencia el ejercicio de una carrera docente, los datos son verdaderamente preocupantes: apenas 1.697 docentes fueron ascendidos/as en 2008, correspondiendo al 5,4% del total de la planta del país. Del total de ascendidos, solo el 29,6% (504) fueron mujeres, evidenciando una menor igualdad de oportunidades en los claustros universitarios.

**Cuadro N° 6:
Acceso desigual de las mujeres a la Docencia y a Cargos de Autoridad en relación a la matrícula femenina en 68 Instituciones de Educación Superior ecuatorianas (2008)**

% de mujeres matriculadas	% de mujeres docentes	% de mujeres en cargos de rectora y vicerrectora
54,39	29	8,3

Fuente y Elaboración: CONEA, 2009a: 149.

Si el acceso de las mujeres a una carrera docente es difícil y marginal, mucho más lo es el acceso a los espacios de poder y autoridad. Así por ejemplo en 2008, las mujeres constituían apenas el 8,3% del total de rectores/as y vicerrectores/as del país. Y ninguna mujer integraba los organismos rectores del sistema de educación superior (CONESUP y CONEA) en calidad de miembro principal.(*CONEA, 2009a: 65*) (*Ver tabla 5*).

La Universidad ecuatoriana, registra una contradicción: mientras se feminiza su población estudiantil, sus claustros docentes y sus espacios de poder y autoridad siguen fuertemente masculinizados. Eso implica que, a inicios del siglo XXI, la universidad sigue desarrollándose con patrones patriarcales tradicionales propios de la primera mitad del siglo XX. Por consiguiente la política e ideología que se difunde en sus espacios, presumiblemente, sigue impregnada de visiones y estereotipos de género que no permiten avanzar hacia una modernidad democrática.

La Evaluación de Desempeño Institucional del CONEA (2009), por ejemplo, identificó la ausencia de «políticas de acción afirmativa» orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida universitaria, de grupos tradicionalmente segregados, en un país históricamente caracterizado por la exclusión y la marginación.

A este respecto, en la investigación se pudo comprobar una incompreensión e inclusive un rechazo a considerar este aspecto como indicador de Evaluación de Desempeño Institucional por parte de ciertas universidades, evidenciando un real desconocimiento de

planteamientos centrales en el debate actual sobre la educación superior, como, por ejemplo, la íntima relación entre equidad y calidad.

Ello impone la necesidad urgente de que la Universidad ecuatoriana, desarrolle estas políticas de acción afirmativa para lograr la equidad en todos sus niveles (organismos de dirección del sistema, autoridades, docentes, estudiantes, administrativos/as) y que aborde estos temas también en el trabajo cotidiano de las aulas, con las y los estudiantes, lo que implica construir una familia universitaria con docentes hombres y mujeres sensibilizados, interesados e informados sobre los temas de género.

2.1.1.6.4 La mujer en la Universidad Ecuatoriana

Ecuador ingresa al siglo XX sin contar todavía con ninguna mujer en las aulas universitarias. En 1924, la lojana Matilde Hidalgo fue la primera mujer en ingresar a la universidad a estudiar medicina en contra de una sociedad que tildaba aquel hecho de ofensivo al poder público, las autoridades universitarias manifestaron que la universidad no estaba preparada para recibir mujeres.

La lucha de Matilde Hidalgo, permitió el ingreso de las mujeres a la universidad, aunque en evidente desventaja frente a los varones a los varones paulatinamente se han ido incorporando mujeres a la educación superior, y en la actualidad encontramos mujeres en todas las carreras y especialidades. Surgen aquí varias preguntas: “¿La Universidad ecuatoriana ejercita un real proceso de coeducación, el acceso de las mujeres a todas las

especialidades sin restricción alguna, es garantía de un trato equitativo? ¿La coeducación es un proceso que se inicia en preescolar y debe ser permanente en todos los niveles de la educación formal?"

Resultados de investigaciones recientes permiten afirmar que existe discriminación hacia las mujeres y también hacia los varones, que hay docentes que privilegian a las mujeres, por el hecho de ser tales, en desmedro de los varones; que prefieren a los varones para la realización de determinadas actividades, que existe verticalismo en la relación docente-estudiante.

Todavía existen en las aulas universitarias profesores que manifiestan que las estudiantes mujeres están allí para "conseguir marido"; las carreras consideradas "duras" tienen mayoría de varones, en tanto que aquellas carreras consideradas de servicio tales como: la docencia, trabajo social, medicina, la mayoría está conformada por mujeres. Estos indicadores confirman que los estereotipos diferenciadores de género comienzan a afianzarse en el nivel pre-escolar, continúan en la escuela, el colegio y se consolidan en la universidad; de manera que al egresar como profesionales está estructurada una conciencia sobre la base de concepciones idealistas, y un paradigma androcéntrico, que repercute en las esferas: económica, política, social y jurídica.-

Así pues un autor señala que *“En el Ecuador, el esfuerzo de intento por espacio social y legal de atención al niño y la mujer, a pesar de sus buenas intenciones, sin darse cuenta en varios casos, afecta negativamente a la mujer. Se señalan dos ejemplos: la mujer hasta*

*hace poco debía tener permiso del esposo para viajar al extranjero, el varón puede viajar, puede inscribir hijos fuera del matrimonio sin pedir permiso a la esposa, siendo que esto afecta el patrimonio familiar(...)En el Ecuador la mujer tiene apertura en actividades sociales desde época del liberalismo de Alfaro, a ella se asignan roles que en la consideración colectiva se supone de menor status, entre estos carrera docente se percibe como actividad devaluada, por lo tanto propicia para el ámbito femenino, lo que resulta desastroso, si sabemos que la educación es base del desarrollo". Fuente: **Publicación de Cuví Ortiz, F. (2001). La Mujer, La Seguridad Social y el Trabajo; IECAIM, INSTRAW: Quito. (León Magdalena. 1997)***

En la actualidad el acceso de las mujeres a los centros de educación superior ha crecido de manera sostenible, sin embargo la permanencia no es igual, el porcentaje de mujeres que se gradúan es inferior al de los hombres. Aunque la condición de estudiantes es la misma para hombres y mujeres, la posición que guarda relación con la estructura de poder dentro de los grupos es mínima para las mujeres; este es otro de los elementos que se debe considerar en el proceso de "coeducación" Proceso en el que, los y las profesionales de la docencia juegan un papel protagónico, que merece un análisis exhaustivo. Es imperativo una revisión de las actitudes de docentes universitarios/as, para que en sus prácticas pedagógicas sean los conductores de un real proceso de mediación que conlleve a un cambio de paradigma en la sociedad.

La educación superior es la responsable de la formación del profesional, del técnico, del científico, del dirigente, y en definitiva del nuevo ciudadano, por ello debe emprender una

gestión que la conduzca a la forja de una personalidad, nutrida de una clara vocación social de solidaridad, de honestidad, de sinceridad, de lucha permanente por la verdad y la justicia, de sentirse copartícipe y actor de la defensa permanente de las garantías ciudadanas, de que tengamos conciencia de lo que somos, de nuestro ancestro e identidad étnico-cultural, de la realidad presente y de nuestro anhelo futuro y aquello que sólo es posible lograrlo a través de la educación.

2.1.1.6.5. La Acción Docente en la Educación.

2.1.1.6.5.1. Incidencia de los sesgos de género y la construcción de hechos de equidad desde las aulas.

Los profesores y las profesoras, desempeñan un papel capital en la transmisión de modelos masculinos y femeninos, no solo por los contenidos de sus enseñanzas, sino también por sus comportamientos en clase, por las relaciones que establecen con los alumnos y alumnas, y por las ideas que se forman de las competencias y actitudes de los/as estudiantes.

Los profesores creen que los estudiantes varones están naturalmente dotados para las disciplinas científicas, matemática y técnicas y más interesados por estas materias, y que las estudiantes mujeres son menos curiosas., menos audaces y más interesadas por la literatura o la enseñanza doméstica. Al respecto un experto señala que *“Desde la década de los 70, varias investigaciones están poniendo énfasis en la educación formal como*

informal diversos factores (actitudes del profesorado, libros de texto, lenguaje, contenidos, etc.) que sutilmente y casi de forma imperceptible están emitiendo mensajes sexistas que influyen en las alumnas y alumnos creando una imagen errónea de la mujer. Es preciso que amplíemos nuestro análisis de la realidad y que leamos lo que sucede dentro del aula de forma crítica porque en la enseñanza ocurren muchas cosas de lo que a primera vista se presentan como evidentes, e incluso tienen fenómenos ajenos a la voluntad del profesorado y de la institución escolar. Ambos Enseñan más de lo que dicen querer transmitir aunque no logren todo lo que pretenden y aunque lo realmente conseguido no coinciden con lo que buscan” (Alberdi, I. y Martínez, L: Guía didáctica para la orientación no sexista)

De acuerdo a esta afirmación, es indispensable reestructurar los contenidos o mensajes impresos de diferentes obras escritas en las que presentan a la mujer como un ser de inferioridad e invisibilidad ante el hombre como en la sociedad, ante aquello es hora de actuar desde el hogar, en la escuela con el trabajo de maestros y maestras que expresen en el proceso de enseñanza aprendizaje el valor de la mujer y del hombre como un solo eje de transformación social y económica , ya que solo así se logrará combatir a la educación sexista que por siglos ha imperado a nivel mundial y no se diga de nuestro país; a partir de estos aportes se debe fortalecer en las universidades con una educación democrática y de género donde se difunda los nuevos roles de ambos sexos , sustentados como nueva política de Estado Constitución que señala en el Título II Derechos, Capítulo primero, Art.11, lateral 2 que expresa textualmente: “ *Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones*

de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica(...).”(Constitución de la República del Ecuador. (2008).Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente)

La situación de crisis y precariedad de la escuela y del sistema educativo envuelve a la institución educativa y a los/as maestros/as, quienes deben reconstruir día a día su ubicación en el establecimiento. En medio de problemas de saqueo y estabilidad, los y las docentes de hoy deben bregar diariamente por ser reconocidos en su autoridad, en aulas con líderes pandilleros y en medio del desprestigio de su estatus profesional.

En este contexto, el profesorado debe llegar a distintos tipos de pactos con sectores del alumnado, en especial con los líderes masculinos informales, que también ven mellada su masculinidad en las condiciones de vida actual y buscan destacarse por nuevas vías informales, como una suerte de desafío al orden escolar.

Las visiones que han existido sobre lo masculino y lo femenino y su relación con el saber y el conocimiento están en los cimientos de la manera de educar. Los maestros y las maestras no sólo imparten conocimientos, sino que moldean formas de comportamiento familiar, pautan el manejo del cuerpo y el movimiento del alumnado, así como el uso de los espacios por parte de los/as estudiantes.

La formación de maestros y maestras en género significa en primer lugar introducir un enfoque o categoría de análisis ausente en su formación profesional y por lo tanto inexistente al momento de tratar de explicarse la realidad cotidiana de discriminación., de licencias y fronteras, de relaciones entre hombres y mujeres teñidas de desigualdad e injusticia.

Una perspectiva de género en la formación docente sería la herramienta pedagógica que permita de construir modelos, mitos, creencias y valores que fundamentan relaciones teñidas de subvaloración, subordinación, violencia y exclusión sin olvidamos de que la trenza de la discriminación de género, la discriminación sociocultural y la discriminación racial.

Es necesario tener claridad en que así como se enseñan conceptos, procesos y procedimientos, también se enseñan "sin querer queriendo"- estereotipos, prejuicios, modelos culturales de ser y actuar. Estos saberes de género se transmiten a través de bromas, apodos, indicaciones sobre la ropa, posturas.

Desde esta óptica, es importante que maestros y maestras tomen conciencia de lo evidente, que por estar tan internalizado en las mentes y cuerpos docentes, pasa inadvertido. Formar a docentes en género significa necesariamente tocar su propia identidad, revisar los procesos de construcción de su identidad de género.

La posibilidad de reconstruir la identidad de género, como docentes, significa entonces revisar críticamente los caminos que siguieron y que los llevaron a ser mujeres femeninas y hombres masculinos. Esta delicada reconstrucción supone recordar los mandatos y/o discursos que fueron transmitidos desde la infancia, las representaciones de lo femenino y masculino que acompañan la vida, las experiencias de género que influyeron de manera determinante en la manera de percibirse, sentirse y la manera de percibir a los y las demás.

Esto resquebraja aún más la autoestima y autonomía de los y las docentes como profesionales de la educación; no apunta a formar el liderazgo educativo en los y las docentes ni los ubica en su papel de intelectuales públicos. Como señala *Isch, E. (2004)*. *"Los/as profesores/as Deben preocuparse de promover la investigación y la comprensión críticas: tienen que proporcionar de condiciones para que los/as estudiantes aprendan que las relaciones entre saber y poder pueden ser emancipadoras, que sus historias y experiencias tienen importancia y que lo que dicen y hacen forma parte de un esfuerzo más general para cambiar el mundo que nos rodea"*. *Isch, E. (2004)*. *Apuntes sobre el enfoque de Género en la Educación. Quito.*

Una capacitación docente en género se dirigirá también a desarrollar la capacidad de esfuerzo creativo de pensar el cómo y el cuándo desde la realidad de la educación y la vida de los estudiantes.

Para incorporar las ausencias en el programa de capacitación docente, al currículo escolar se debe agregar saberes transformadores: agregar el cuidado y la atención de los y las

demás, la capacidad de expresar emociones, la capacidad de conocerse a uno/a mismo/a y la visualización de los aportes de mujeres en el mundo cultural, político, científico y artístico.

Los/as maestros/as tienen un peso muy importante en la formación de niños y niñas, gran parte de lo que ellos o ellas serán en su vida adulta dependerá de las expectativas, valores y estímulos que les hayan podido inculcar y ofrecer en las diferentes carreras del nivel superior.

2.1.1.6.6. La mujer como recurso estratégico

La mujer actual no solo quiere trabajar, sino también proyectarse profesionalmente. El proyecto profesional gira en torno a dos conceptos: La formación y la motivación.

En relación con la formación, el dato más sobresaliente es el aumento continuo de mujeres que acceden a estudios superiores, el mejor ejemplo de lo expuesto anteriormente es que en la década que comprende 1976-1985 en la que se produjo un crecimiento espectacular. La tendencia de crecimiento hacia un saber más técnico y especializado que favorece la inserción profesional de las mujeres.

En la tabla que se presenta a continuación, se expone el % de mujeres que realizan estudios universitarios de total de la población universitaria, se podrá comprobar que desde 1976 hasta 2008 hay un aumento continuo del porcentaje de mujeres, aumentando el peso específico de mujeres con estudios universitarios.

Cuadro N° 7:
Mujeres con Estudios Universitarios

AÑOS	% MUJERES
1976	39.2
1977	40.2
1978	40.7
1979	42.2
1980	44.0
1981	45.4
1982	47.7
1983	48.1
1984	48.3
1985	49.5
1990	51.5
2000	53.7
2008	59.9
2010	61.1

Fuente: UNIFEM (2009). *Las mujeres Andinas*. Quito: Malo. CONEA 2009

En relación con la motivación, la mujer posee una fuerte motivación para la consecución de logros y objetivos que la hace ejercer con absoluta competencia los requerimientos de su tarea. Su progresiva preparación junto a una gran motivación la provee de un bagaje cualificado altamente competitivo.

Como se observa el cuadro anterior en las últimas tres décadas se ha incrementado notablemente la participación de la mujer en el nivel superior llegando hasta mediados de la década de los ochenta casi a nivelar con el número de estudiantes varones; pero a partir de esa fecha hasta la primera década del siglo XXI (2010) ya ha llegado a superar a su sexo opuesto; se habla de una asistencia a las universidades de un 61% de mujeres.

Además es indispensable rescatar los logros alcanzados en las aulas universitarias, así pues la mayoría de mujeres son promovidas a un nuevo semestre sin dificultades en comparación de los hombres, notándose mayor dedicación y responsabilidad; destacada participación en eventos científicos, culturales, deportivos, académicas; entre otras, estas acciones a motivado a las futuras generaciones de las féminas a continuar preparándose para la vida a pesar de los obstáculos que tiene que enfrentar; por estas razones como que la mujer se ha motivado a seguir adelante en la consecución de sus anhelos , en la actualidad se ha incrementado el número de mujeres que acceden a la universidad.

2.1.2. Marco Conceptual.

- ❖ **Género.** Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas, económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo. Refiere diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres por razones sociales y culturales. Estas diferencias se manifiestan por los roles (reproductivo, productivo y de gestión comunitaria), que cada uno desempeña en la sociedad. [www.mailto:dgenero@mingobierno.gov.ec](mailto:dgenero@mingobierno.gov.ec)

- ❖ **Sexo.** Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como macho o hembra
[www.mailto:dgenero@mingobierno.gov.ec](mailto:dgenero@mingobierno.gov.ec)

- ❖ **Relación Sexo-Género.** El género es una construcción imaginaria y simbólica, y contiene el conjunto de atributos asignados a las personas a partir de la interpretación cultural valorativa de su sexo. Se trata de distinciones biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, afectivas, jurídicas, políticas y culturales impuestas.

El sexo es la participación potencial en la reproducción sexual. Las personas son clasificadas en referencia a su sexo para asignarlas a su género. Puesto que en cada cultura las características concretas del reconocimiento del género varían, es claro que las características sexuales no implican mecánicamente ni de manera universal a todas las características genéricas. www.bibliotecageneroconamu.gov.ec

- ❖ **Relación Género-Equidad.** La equidad de género busca eliminar, por un lado la desigualdad social y por otro, el irrespeto de la diferencia, involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, así como la complementariedad de la justicia social, que implica redistribución, con la justicia cultural que apunta hacia el reconocimiento. Integra principios relativos a la igualdad, la diferencia y la equidad, de modo de conjugar la lucha por la igualdad social con las luchas por el reconocimiento.

La desigualdad social en relación al género refiere a la reclusión de las mujeres al espacio doméstico y a su marginación del espacio público, a la injusta distribución de los bienes sociales esenciales, tales como el ingreso, el empleo, la propiedad, la salud, la educación, la integridad física y la seguridad personal. Incluye la desigual distribución de los recursos, la desigual carga de trabajo, la desigual compensación económica recibida por el mismo trabajo que desarrolla un varón, entre otros.

El irrespeto a la diferencia, en el ámbito del género, apunta al no respeto de las mujeres por ser mujeres. La diferencia de lo femenino es lo no respetado. La negación de su autonomía,

el placer sexual, la no valoración de las cualidades, actividades y espacios ocupados por las mujeres. La falta de reconocimiento de sus formas de percibir el mundo y su perspectiva distinta. www.bibliotecageneroconamu.gov.ec

❖ **Relación Género-Discriminación.** La discriminación –tal y como define el Convenio núm. 111 de la OIT– se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) *“que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

Las mujeres constituyen claramente el grupo más numeroso objeto de discriminación. Si bien cada vez más mujeres tienen acceso al mercado de trabajo, aún queda mucho por hacer, las “diferencias salariales” entre hombres y mujeres siguen siendo significativas en la mayoría de los países. Asimismo, es más usual encontrar mujeres en los empleos peor pagados y con menores condiciones de seguridad. Además la tasa de desempleo ha sido casi siempre superior para las mujeres. www.bibliotecageneroconamu.gov.ec

2.3. Marco Institucional

Para identificar a la entidad que es objeto de estudio y de análisis es necesario dar a conocer su misión, visión, políticas, estrategias y su servicio comunitario, los mismos que serán útiles para conocer su realidad en el contexto: social, político, y académico; que constituyen la filosofía e identidad institucional de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

2.3.1 Identidad de la Universidad Técnica de Cotopaxi

La Universidad Técnica de Cotopaxi, es una Institución de Educación Superior Pública, Autónoma, Laica y Gratuita, que surgió en 1992 como extensión de la Universidad Técnica del Norte, fruto de la lucha del pueblo de Cotopaxi. Fue creada mediante la Ley promulgada en el Registro Oficial No. 618 del 24 de enero de 1995 y forma parte del Sistema Nacional de Educación Superior Ecuatoriano. Somos una Universidad alternativa, de alcance regional y nacional, con visión de futuro; sin fines de lucro que orienta su trabajo hacia los sectores populares del campo y la ciudad, buscando la afirmación de la identidad multiétnica, multicultural y plurinacional del país. Asume con responsabilidad la producción y socialización del conocimiento, así como del pensamiento democrático y progresista para el desarrollo de la conciencia antiimperialista del pueblo.

Se rige por la Constitución Política del Estado, la Ley de la Educación Superior y otras leyes conexas. Forma actualmente profesionales al servicio del pueblo en las siguientes carreras: Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas, Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales y Ciencias Administrativas, Humanísticas.

Por ello, la Universidad Técnica de Cotopaxi asume su identidad con gran responsabilidad: “Por la vinculación de la universidad con el pueblo”, “Por una Universidad alternativa con Visión de Futuro”, “Luchar y Estudiar junto al pueblo”.

2.3.2 Visión 2015

Universidad acreditada y líder a nivel nacional en la formación de profesionales integrales, en la ejecución de proyectos investigativos, comunitarios y de prestación de servicios, que aporten al desarrollo de la región y del país, en un marco de alianzas estratégicas nacionales e internacionales. Posee una planta docente y administrativa de excelencia, infraestructura física y tecnológica que garantiza la calidad de sus actividades académicas, científicas, culturales y recreativas, articuladas mediante un sistema integral de gestión, que le permite alcanzar un sólido reconocimiento y prestigio social.

2.3.3 Misión

Somos una universidad pública, laica y gratuita, con plena autonomía, que desarrolla una educación para la emancipación y la transformación social; que satisface las demandas de formación y superación profesional, en el avance científico-tecnológico, en el desarrollo cultural, universal y ancestral de la población ecuatoriana. Generadora de ciencia y tecnología con sentido: humanista, de equidad, conservación ambiental, compromiso social y reconocimiento de la interculturalidad; para ello, ejecuta actividades académicas de calidad, potencia la investigación científica, se vincula fuertemente con la colectividad y lidera una gestión participativa eficiente, eficaz y efectiva.

2.3.4 Filosofía

Se vincula con todos los sectores de la sociedad y especialmente con los sectores populares, identificándose con las diversas corrientes y formas de pensamiento progresista y democrático de la humanidad, en la búsqueda permanente de la verdad.

“Ser una Universidad Alternativa vinculada con el pueblo, formamos profesionales con un alto nivel de competencias en pre y postgrado, a través de un desarrollo sustentable de la actividad docente en la Provincia de Cotopaxi”

2.3.5 Académico

La Universidad Técnica de Cotopaxi orienta sus esfuerzos hacia la búsqueda de mayores niveles de calidad, pertinencia y cooperación nacional e internacional, tratando de lograr niveles adecuados de eficiencia, eficacia y efectividad académica. Capaces de contribuir a la satisfacción de las demandas de formación y superación profesional, en la generación del avance científico – tecnológico y en el desarrollo cultural universal y ancestral de la población ecuatoriana para lograr una sociedad solidaria, justa, equitativa y humanista.

Se distingue de otras Instituciones de Educación Superior al ser una Universidad alternativa, que desarrolla una educación para la emancipación, vinculada fuertemente al pueblo en todas sus actividades.

2.3.6 Líneas estratégicas

Para llevar a cabo el proceso de transformación de la Universidad Técnica de Cotopaxi, se han trazado once Líneas Prioritarias de Estrategias que marcan el rumbo y las direcciones básicas para las acciones tendientes a alcanzar el estado formulado en la Visión de Futuro y el cumplimiento de su Misión.

1. Mejoramiento de la Formación Profesional
2. Desarrollo de la Investigación Científica y Tecnológica
3. Fortalecimiento del Postgrado
4. Fortalecimiento de la Vinculación con la Colectividad
5. Mejoramiento del Bienestar Universitario
6. Desarrollo de los Recursos Humanos
7. Impulso integral de la comunicación.
8. Informatización de la Universidad
9. Eficiente Gestión Económica – Financiera
10. Fortalecimiento de los Proyectos Productivos
11. Perfeccionamiento de la Gestión Universitaria.

2.3.7. Número de Estudiantes por Unidad Académica de la UTC.

Cuadro N° 8:

Número de Estudiantes por Unidad Académica y Sexo de la U.T.C.

TOTAL DE ESTUDIANTES MATRICULADOS PERIODO OCTUBRE 2010 MARZO 2011 (POR UNIDAD ACADÉMICA Y SEXO)					
UNIDAD ACADÉMICA	CARRERA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL DE EST. EN BASICO
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICA	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN CULTURA FÍSICA	125	45	170	60
	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA.	273	618	891	248
	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN PARVULARIA	13	480	493	142
	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN INGLÉS	64	107	171	74
	COMUNICACIÓN SOCIAL	118	97	215	87
	DERECHO	69	46	115	0
	INGENIERÍA COMERCIAL	123	315	438	112
	INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	95	690	785	169
	SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL	33	193	226	60
CIENCIAS AGROPECUARIAS Y RECURSOS NATURALES	INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL	72	84	156	41
	INGENIERÍA AGRONÓMICA	102	79	181	38
	INGENIERÍA DE MEDIO AMBIENTE	153	145	298	74
	INGENIERÍA EN ECOTURISMO	108	123	231	83
	MEDICINA VETERINARIA	275	226	501	142
CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS	INGENIERÍA ELÉCTRICA	362	12	374	113
	INGENIERÍA EN DISEÑO GRÁFICO COMPUTARIZADO	350	129	479	180
	INGENIERÍA EN ELECTROMECÁNICA	418	29	447	147
	INGENIERÍA EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS COMPUTACIONALES	324	180	504	182
	INGENIERÍA INDUSTRIAL	140	18	158	51
TOTAL		3217	3616	6833	2003

FUENTE: Departamento de Estadísticas de la U.T.C (2010-2011).

Elaborado: Libia Almeida Lara

En el cuadro estadístico anterior se puede apreciar que a la Universidad Técnica de Cotopaxi de la ciudad de Latacunga asisten 6833 estudiantes, distribuidos en las 3 Unidades Académicas con las que cuenta; esto es la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas (UACAH), -que es la más numerosa-, con 3504 estudiantes representando el 51.29%, de la población estudiantil. Se observa que la Carrera de Ciencias de la Educación Mención Educación Básica mantiene el 25.42% del total de estudiantes seguido por la Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría con el 22.40% y Ciencias de la Educación Mención Parvularia con el 14.07%

En la Unidad Académica de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales(UACAREN) asisten 1367 estudiantes, los porcentajes más altos son en la Carreras de Medicina Veterinaria el 36.64%, Carrera de Ingeniería en Medio Ambiente con el 21.80% y la Carrera de Ecoturismo con el 16.90%

En la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas (UACIYA), asisten 1962 estudiantes, distribuidos en sus mayores porcentajes en las Carreras de Ingeniería en Informática y Sistemas Computacionales el 25.69%, Carrera en Diseño Gráfico Computarizado el 24.42% y por último la Carrera de Ingeniería Electromecánica con el 22.78%.

2.3.8. Número de Docentes por Relación Laboral de la U.T.C.

Cuadro N° 9:

Número de Docentes por Relación Laboral, Nivel y Género.

UTC	PERSONAL DOCENTE, UNIDAD ACADÉMICA, RELACION LABORAL, NIVEL Y GÉNERO PERIODO 2010					
UNIDAD ACADÉMICA	RELACION LABORAL	NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS	CONTRATO	CUARTO	23	17	40	
	CONTRATO	TERCER	35	31	66	
			58 – 54.72%	48 – 45.28%	106	36.30%
	NOMBRAMIENTO	CUARTO	12	8	20	
	NOMBRAMIENTO	TERCER	4	2	6	
			16 – 61.54%	10 – 38.46%	26	8.90%
CIENCIAS AGROPECUARIAS Y RECURSOS NATURALES	CONTRATO	CUARTO	8	3	11	
	CONTRATO	TERCER	28	12	40	
			36 – 70.59%	15 – 29.41%	51	17.47%
	NOMBRAMIENTO	CUARTO	13	3	16	
	NOMBRAMIENTO	TERCER	9	1	10	
			22 – 84.62%	4 – 15.38%	26	8.90%
CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS	CONTRATO	CUARTO	12	3	15	
	CONTRATO	TERCER	36	13	49	
			48 – 75%	16 – 25%	64	21.92%
	NOMBRAMIENTO	CUARTO	6	1	7	
	NOMBRAMIENTO	TERCER	8	4	12	
			14 -73.68%	5 – 26.32%	19	6.51%
Total de Docentes NOMBRAMIENTO	HOMBRES	52	17.81%			
Total de Docentes CONTRATO	HOMBRES	142	48.63%	Total Docentes NOMBRAMIENTO	71	24.32%
Total de Docentes NOMBRAMIENTO	MUJERES	19	6.51%	Total Docentes CONTRATO	221	75.68%
Total de Docentes CONTRATO	MUJERES	79	27.05%			
TOTAL			194	98		292
			66.44 %	33.56%		100%

FUENTE: Departamento de Estadísticas de la U.T.C (2010-2011).

Elaborado: Libia Almeida Lara

En relación al personal docente que imparten diferentes cátedras en la U.T.C, la mayoría son hombres con 194 que equivale al 66.44%, con referencia a la mujer que es apenas del 33.56% de un total de 292 profesionales que prestan sus servicios en las tres Unidades Académicas; por otro lado debemos mencionar que de los 292 docentes: 71 tienen nombramiento mientras en su gran mayoría que son 221 profesionales son a contrato y en este grupo se encuentra un alto porcentaje de mujeres: 17.81% Docentes Hombres a Nombramiento, frente al 6.51% de Docentes Mujeres bajo esta modalidad. El 48,63% de docentes Hombres a Contrato, frente al 27.05% de mujeres bajo esta modalidad; por lo tanto se observa una marcada diferencia entre los dos géneros. No se tiene cifras del contrato de trabajo por tiempo.

Un fenómeno importante que se puede observar es que el 75,68% de los Docentes de la UTC, mantienen una Relación Laboral bajo la modalidad de Contrato, frente a un porcentaje mínimo del 24,32% de la planta docente de Nombramiento.

En las Unidades Académicas los maestros/as que imparten diferentes cátedras en la Universidad Técnica de Cotopaxi, la distribución está dada de la siguiente manera el 36.30% de docentes hombres frente al 8.90% de mujeres imparte su cátedra en la UACAH; en la UACAREN el 17,47% de hombres y el 8.90% de mujeres y en la UACIYA el 21.92% de hombres, frente al 6.51% de mujeres

2.3.9. Número de Personal Administrativo y de Servicios de la U.T.C.

Cuadro N° 10:

Población Administrativa por año, Relación Laboral y Sexo Período (2006-2010)

AÑO	RELACION LABORAL	HOMBRES	PORCENTAJE HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE MUJERES	TOTAL	% RELACION LABORAL
2006	CONTRATO	72	70%	31	30%	103	73.57%
	NOMBRAMIENTO	20	54%	17	46%	37	26.43%
	TOTAL POR AÑO	92	66%	48	34%	140	
2007	CONTRATO	73	66%	38	34%	111	75%
	NOMBRAMIENTO	20	54%	17	46%	37	25%
	TOTAL POR AÑO	93	63%	55	37%	148	
2008	CONTRATO	95	67%	46	33%	141	79.21%
	NOMBRAMIENTO	20	54%	17	46%	37	20.79%
	TOTAL POR AÑO	115	65%	63	35%	178	
2009	CONTRATO	80	71%	32	29%	112	61.88%
	NOMBRAMIENTO	36	52%	33	48%	69	38.12%
	TOTAL POR AÑO	116	64%	65	36%	181	
2010	CONTRATO	44	81%	10	19%	54	29.67%
	NOMBRAMIENTO	77	60%	51	40%	128	70.33%
	TOTAL POR AÑO	121	66%	61	34%	182	

FUENTE: Departamento de Estadísticas de la U.T.C (2010-2011).

Elaborado: Libia Almeida Lara

Análisis del año 2010:

Refiriéndonos al total de la población administrativa 121 empleados esto es el 66% son hombres y 61 esto es el 34% son mujeres, en relación al personal administrativo a contrato el 81% corresponde a hombres y el 19% a mujeres; mientras que en el personal administrativo a nombramiento el 60% son hombres y el 40% mujeres.

Al comparar la población administrativa por relación laboral del año 2006 con la del año 2010, tenemos que en el 2006 el porcentaje del personal a contrato oscilaba en el 73.57% y a Nombramiento el 26.43%; al año 2010 ocurre lo contrario el 70.33% posee nombramiento, y el 29.67% contrato.

De la población por género el 70% de hombres mantenía contrato en el 2006, frente al 30% de mujeres; el 54% de hombres mantenía nombramiento, frente al 46% de mujeres. Para el 2010 el 81% de hombres mantiene contrato y el 19% de mujeres; en relación a nombramientos se lo ha proporcionado al 60% de hombres, frente al 40% de mujeres, marcando una variación a favor de los hombres; con un margen diferencial de 8 puntos en el 2006 a 20 puntos en el 2010 de hombres y mujeres a nombramiento; y de 40 puntos en el 2006 frente a 62 puntos en el 2010 en la relación laboral bajo la modalidad de contrato.

2.1.3.10. Número de Autoridades de la U.T.C.

**Cuadro N° 11:
Autoridades de la U.T.C por Cargos y Género.**

AUTORIDADES : Honorable Consejo Universitario periodo 2010-2011			
Cargo	Hombres	Mujeres	Total
RECTOR	1	0	1
VICERRECTOR	1	0	1
DIRECTOR DE LAS CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS	1	0	1
DIRECTORA DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS	0	1	1
DIRECTOR DE CIENCIAS AGROPECUARIAS Y RECURSOS NATURALES	1	0	1
DIRECTORES DEPARTAMENTALES	5	1	6
TOTAL	9	2	11

FUENTE: Departamento de Estadísticas de la U.T.C (2010-2011).

Elaborado: Libia Almeida Lara

Las autoridades de la U.T.C la constituyen el Honorable Consejo Universitario que está presidida por el Ingeniero. Magister. Hernán Yáñez en calidad de Rector, el Ingeniero. Magister. Guido Yauli como Vicerrector; luego la constituyen los directores académicos

que están representados por: Licenciado. Magister. Víctor Hugo Armas encargado de la administración de CIYA, la única mujer que está al frente de la dirección de la Unidad Académica de Administración y Humanísticas es la Licenciada. Magister. Rocío Peralvo, y de la Unidad Académica de Agropecuarias y Recursos Naturales está a cargo del Doctor. Magister. Enrique Estupiñán.

Además la constituyen 5 Directores departamentales de los cuales 4 representan al género de hombres y apenas 1 mujer encargada de dichas funciones; por lo que se concluye que de 11 autoridades que la constituyen el Honorable Consejo Universitario 9 son hombres y apenas 2 la constituyen mujeres. Sumando las 11 Autoridades de la U.T.C.

2.4. Marco Comunitario.

La población de la provincia de Cotopaxi es un gran conglomerado social, está inmersa en una situación material y espiritual similar a la del país en general. Tiene intereses económicos parecidos, enfrenta los mismos problemas de subsistencia: falta de empleo, bajos salarios, insalubridad, falta de educación, precios bajos a la producción agrícola, industrial y artesanal y precios altos al consumidor, la gente es la principal víctima de la crisis económica que conmueve al Ecuador de nuestros días.

La provincia de Cotopaxi ocupa la Hoya de Latacunga – Ambato, denominada también Hoya Central Oriental del Patate, limitada al Norte con la Provincia de Pichincha, al Sur con la Provincia de Tungurahua y Bolívar; al Este, con la Provincia de Napo y al Oeste, con la de Pichincha y Los Ríos. Tiene una superficie de 5287 m², con 303.489 habitantes, datos proyectados al año 2000.

La producción ganadera es una de las más importantes del país, destacándose el ovino y vacuno que mantiene una producción importante de carne, leche y sus derivados. Cuenta con áreas protegidas como: Parque Nacional “Cotopaxi”, Reserva Ecológica “Los Ilinizas” y Área de Recreación “El Boliche”. En general la provincia posee una temperatura media anual de 12° C, por lo que cuenta con un clima templado, frío y cálido húmedo aspecto que, permite contar con una variedad rica en productos agrícolas y pecuarios, flora y fauna.

Sus habitantes que están distribuidos en siete cantones, 11 parroquias urbanas y 33 rurales. De acuerdo a las cifras del INEC la población de la provincia de Cotopaxi al año 2004 era de 360.324 habitantes, de los cuales el 73,2% habitan en el sector rural y el 26,8% habitan en el arca urbana. 169.3003 habitantes son hombres lo que representa el 48% de la población y 180.237 son mujeres igual al 52%.

La división política de la provincia es de 7 cantones: Latacunga, Pujilí, Salcedo. Saquisilí, La Maná, Pagua y Sigchos. Es una de las provincias donde se acentúa la pobreza y la

migración, su índice de pobreza rebasa el 80% de la población, el analfabetismo bordea los 42.000 ciudadanos de los cuales 27.000 son mujeres.

La mayor parte de la población es joven, más del 62% es menor de 30 años. Los niveles de pobreza bordean el 80% de la población y en algunos cantones llega al 90% El índice de analfabetismo es uno de los más altos del país.

La Provincia de Cotopaxi es una de las provincias con mayor concentración de población indígena del Ecuador, en el censo del 2010 uno de cada tres cotopaxense se asumía como parte de los pueblos indios. De ahí la diversidad y la riqueza de manifestaciones culturales y artísticas, tradiciones, costumbres populares como consecuencia de su composición plurinacional y multicultural.

La provincia se caracteriza por tener una población indígena campesina de 263.833 habitantes que representa el 73,2%; viven en los alrededores de las capitales cantonales y en los páramos, en un buen número también vive en los barrios suburbanos. Los cantones con mayor población indígena son: Pujilí, Salcedo y Saquisilí, representan a la nacionalidad Quichua y al pueblo Panzaleo, Gran parte de estos pequeños campesinos y agricultores se han visto en la obligación de vender sus propiedades a las empresas floricultoras y se han convertido en trabajadores de las mismas conformando de esta manera los nuevos asalariados.

La población económicamente activa (PEA) constituye aproximadamente el 45,8%, la principal fuente de ingreso de la provincia proviene de la agricultura y la ganadería con productos como: papas, maíz, cebada, habas, fréjol, cebolla. En el sector occidental de la provincia, donde se sitúan el cantón La Maná y Pangua, se produce yuca, plátano, banano de exportación, también hay una producción importante de aguacate, naranja y caña de azúcar. El turismo y la artesanía en los últimos años han logrado una importante en el ámbito económico, dejando importantes rubros.

En lo referente a la educación superior en la provincia funcionan universidades particulares como: La Escuela Superior Politécnica del Ejército - Latacunga (ESPE-L), la UTPE, la UPS, y universidades estatales como la UEB, la UTEQ y la UTC, de las cuales tienen mayor incidencia y la mayor población estudiantil la UTC.

La UTC actualmente tiene ocho mil estudiantes aproximadamente en la modalidad presencial y de cuarto nivel; de los cuales un 55% son mujeres, existe un significativo crecimiento de la población estudiantil en los últimos cuatro años, siendo su mayor auge en el periodo de septiembre, como producto de la diversificación de la oferta académica.

La Universidad Técnica de Cotopaxi está comprometida con los intereses populares de la provincia para aportar desde la docencia, la investigación y la extensión a comprender la realidad social y contribuir a su transformación. La labor universitaria no termina en el

aula, está plenamente vinculada con el pueblo. De ahí que la UTC asume el desafío de plantear alternativas, asumiendo junto a la población y sus organizaciones acciones para buscar soluciones a los problemas provinciales y nacionales.

La afirmación de su identidad como pueblo implica recuperar y potenciar lo mejor de la cultura popular, sus expresiones más trascendentes y progresistas, propiciar la interculturalidad sobre principios de respeto mutuo y equidad entre las culturas del país y de éstas con la cultura universal. La Universidad Técnica de Cotopaxi es parte de este proceso con una intensa actividad de Difusión Cultural. Esta acción debe multiplicarse e involucrar a todos los universitarios y estrechar la interacción con la población.

Persisten los problemas relacionados con la calidad en la formación de los estudiantes en los niveles educacionales precedentes, provocando un impacto negativo en los índices de deserción y repetición de la Universidad Técnica de Cotopaxi, fundamentalmente en los primeros ciclos de estudios. Tampoco se observan mejoras importantes en el nivel de preparación de los maestros de los colegios. El comportamiento futuro del potencial de aspirantes a estudios universitarios en las diferentes carreras se presenta con altos niveles de incertidumbre por la influencia de diversos factores; económicos, sociales, motivacionales, entre otros.

Estos fenómenos impactarán en los niveles de ingreso, número de estudiantes y de egresados, en la calidad de la formación de los futuros profesionales y en el uso de los recursos disponibles. A partir de lo anterior, para la UTC se desprenden puntos importantes

de atención en cuanto a la realización de estudios sobre la demanda estudiantil futura y el establecimiento de políticas preferenciales de vinculación y articulación entre el sistema medio y superior de enseñanza, específicamente con algunos colegios e institutos tecnológicos, la consolidación de la oferta académica existente, la ampliación de mecanismos de divulgación efectivos para su promoción, con el apoyo del área de bienestar estudiantil, relaciones públicas, entre otros.

2.5. Marco Legal

El presente tema de investigación se ampara en los lineamientos legales de la Nueva Constitución del Estado Ecuatoriano del año 2008 el mismo que contempla garantías sobre los principios de aplicación de los derechos de la mujer. Logros alcanzados por el Movimiento de mujeres, ONG`s, CONAMU (Consejo Nacional de las Mujeres), quienes abordaron diferentes temas y no solo de derechos específicos de las mujeres. Los temas fundamentales fueron: Estado laico y laicidad del Estado, derechos sexuales y derechos reproductivos, derecho a la vida, derechos de los niñ@s, derechos políticos, derechos colectivos y derechos de las mujeres indígenas, derecho a una vida libre de violencia, soberanía alimentaria, trabajo y producción, educación, salud, seguridad social, función electoral, el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Además las acciones, documentos y argumentos realizados para rebatir a posiciones conservadoras que utilizaron y tergiversaron temas como género, aborto, derechos sexuales y derechos reproductivos, educación de la sexualidad, buscando que el país, retroceda en derechos humanos.

Ante lo expuesto, se sustenta el trabajo de investigación en la nueva Constitución del Ecuador, en su Título II de DERECHOS, Capítulo primero: Principios de aplicación de derechos, en sus artículos:

Art. 10.- Las personas, comunidades, pueblos nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

La naturaleza será sujeto de aquellos Derechos que le reconozca la Constitución.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1.- Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

2.- Todas las oportunidades son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, *identidad de género*, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

2.6. Marco Temporal / Espacial.

La presente investigación se ejecutó en los diferentes Estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi. Durante el año académico 2010- 2011.

2.7. Hipótesis

Hi: La discriminación por género es una constante en los diversos estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

V.I: Discriminación por género

V.D: Estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

2.8. Cuadro de Variables e Indicadores

Cuadro N° 12
Cuadro de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	HERRAMIENTAS:
V.I Discriminación por género	Es la discriminación de género o sexismo dentro de la sociedad, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación: no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad. Es la supuesta supremacía de uno de los géneros.	<ul style="list-style-type: none"> - 6833 estudiantes de 19 carreras que oferta la universidad. - 292 docentes con nombramiento y a contrato - 11 autoridades del H.C.U. - Ingresos económicos: 500-5800 dólares mensuales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Universo.-6833estudiantes, 292 docentes, 11 autoridades, 181 administrativos. - Muestra= 378 estudiantes y 169 docentes. - Método: descriptivo. - Esquema del proyecto: De acuerdo a la Dirección General de Posgrados de la U.T.E. - Técnicas a utilizar: <ol style="list-style-type: none"> 1. Para acopio de datos. Observación, Encuesta estructurada, bibliográfica, departamento estadístico de la U.T.C. 2.- Instrumento de recolecta de datos: Cuaderno de notas, cuestionarios, fuentes impresas. 3.- Para el procesamiento de datos: Codificación y tabulación de datos. 4.- Técnicas para el análisis e interpretación de datos: Estadística descriptiva para cada variable. 5.- Para presentación de datos: Cuadros, tablas estadísticas y gráficos. 6.- Para el informe final: Esquema propuesto por la Dirección de Posgrados de la U.T.E. - Tipo de investigación: Exploratoria, descriptiva, concluyente causal. - Diseño. No experimental: Correlacional/causal.
V.D Estamentos de la U.T.C	Es un conjunto de individuos que comparten ciertas características, su relación con los sistemas de producción y con las actividades económicas que desempeñan y que se diferencian del resto de los grupos que integran el conglomerado universitario.	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación - Docencia - Administrativa - Gobierno estudiantil - Vinculación colectiva 	

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Unidad de Análisis:

La presente investigación se desarrolló en la Universidad Técnica de Cotopaxi, de la ciudad de Latacunga, la unidad de análisis o de observación para los hombres y mujeres de los diferentes Estamentos de la Universidad centrada en el estudio de tres grupos bien definidos: Estudiantes, Docentes y Personal Administrativo y de Servicios.

3.2. Población.

La población seleccionada para el estudio correspondiente, está determinado por el número de 292 docentes y personal administrativo y de servicios y 6833 estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

3.3. Muestra y Tipo de Cálculo.

Considerando que es una población significativa para el estudio, es necesario aplicar una muestra probabilística a través de una selección aleatoria de la unidad de análisis, para lo

cual se empleará el método aleatorio simple. Para determinar el tamaño de la muestra, se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{PQ \times N}{(N-1) \times \frac{[E]^2 + PQ}{[K]^2}}$$

En donde tenemos los siguientes valores:

n= Tamaño de la muestra

PQ= 0.25

N= Población total

E²= Error al cuadrado. Rango de 0.05

K²= Constante de 2 al cuadrado.

Procedimiento de Cálculo.

$$N = 292 \quad n = 0,25 \times 292 \frac{\quad}{292-1 \frac{(0,05)^2 + 0,25}{(2)^2}}$$

$$n = \frac{73}{291 (0,000625) + 0,25}$$

$$n = \frac{73}{0.431}$$

n= 169 docentes y personal administrativo y de servicios a encuestar.

La segunda parte de la población la representa 6.833 estudiantes entre hombres y mujeres, de tres Unidades Académicas y 19 carreras que oferta la U.T.C; en vista de que es una población extremadamente amplia; se procederá a calcular el tamaño de la muestra probabilística, el método a emplearse será el estratificado con el fin de determinar el número de estudiantes hombres y mujeres por carreras, para conocer el número de encuestados; como el problema se centra principalmente en la mujer y para poder extraer el mayor número de resultados estadísticos en éste género se aplicará una varianza mayor del 10% en relación de los hombres.

En primer lugar se procederá a calcular el tamaño de la muestra, con la misma fórmula empleada en el caso anterior:

$$N= 6833$$

$$n= \frac{0,25 \times 6833}{6833-1 \frac{(0,05)^2}{(2)^2} +0,25}$$

$$n= \frac{1708,25}{6832 (0,000625) +0,25}$$

$$n= \frac{1708,25}{4,521}$$

n= 378 estudiantes a encuestar.

Para conocer el número de estudiantes que la constituyen la muestra estratificada, por cada subgrupo de la población total, que en este caso la representan 19 Carreras de tres Unidades Académicas de la U.T.C; se calculará el porcentaje que representa la población muestra del universo:

$$\begin{array}{l} 6833 \text{-----} 100\% \\ 378 \text{-----} X \quad = 378 \times 100 / 6833 \end{array}$$

X= 5.53% Tamaño de la muestra aleatoria estratificada.

Luego con esta muestra estratificada, se calcula del total de cada estrato o número de estudiantes por Carrera, debemos obtener el 5.53% de estudiantes y así completar el tamaño de la muestra, para ello se aplicará el siguiente procedimiento:

$$\# \text{ de estudiantes por carrera } \times (5.53) / 100.$$

Finalmente se dividirá de esa muestra estratificada para dos subgrupos de análisis: hombres y mujeres, como el problema se centra en la mayoría de los casos en el género de la mujer se ha visto en la necesidad de establecer una varianza mayor del 10% (60%) para la mujer y una varianza menor del 10% (40%) para los varones.

A continuación se presenta la matriz de cálculo de la muestra poblacional estudiantil estratificada por carreras, de la U.T.C.

3.3.1. Matriz de Cálculo de la Muestra Poblacional.

Cuadro N° 13:

Matriz de Cálculo de la Muestra Poblacional

UNIDAD ACADÉMICA	CARRERAS	Estratificación (No- de alumnos)	Tamaño de la muestra n=5.53%	GÉNERO		TOTAL
				H -10%	M +10%	
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICA	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION CULTURA FISICA	170	9	4	5	9
	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION EDUCACIÓN BÁSICA.	891	49	20	29	49
	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION EDUCACIÓN PARVULARIA	493	27	11	16	27
	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION INGLES	171	9	4	5	9
	COMUNICACIÓN SOCIAL	215	12	5	7	12
	DERECHO	115	6	2	4	6
	INGENIERÍA COMERCIAL	438	24	10	14	24
	INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	785	43	17	26	43
	SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL	226	12	5	7	12
CIENCIAS AGROPECUARIAS Y RECURSOS NATURALES	INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL	156	9	4	5	9
	INGENIERÍA AGRONOMICA	181	10	4	6	19
	INGENIERÍA DE MEDIO AMBIENTE	298	17	7	10	17
	INGENIERÍA EN ECOTURISMO	231	13	5	8	13
	MEDICINA VETERINARIA	501	28	11	17	28
CIENCIAS DE LA INGENIERÍA Y APLICADAS	INGENIERÍA ELÉCTRICA	374	21	8	13	21
	INGENIERÍA EN DISEÑO GRÁFICO COMPUTARIZADO	479	27	11	16	27
	INGENIERÍA EN ELECTROMECÁNICA	447	25	10	15	25
	INGENIERÍA EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS COMPUTACIONALES	504	28	11	17	28
	INGENIERÍA INDUSTRIAL	158	9	4	5	9
TOTAL		6833	378	153	225	378

Fuente: Datos obtenidos del departamento estadístico de la U.T.C (2010-2011)

Elaborado: Libia Almeida Lara

De una población total estudiantil de 6833, se aplicará a 378 estudiantes la respectiva encuesta, de las cuales 153 son para hombres y 225 a mujeres.

3.4. Prueba de Hipótesis:

El enfoque de la presente investigación es de carácter CUALITATIVA, porque el problema planteado requiere de una investigación interna, sus objetivos plantea acciones inmediatas para el logro de alternativas de solución al problema en estudio, plantea hipótesis lógica afirmativa de causalidad bivariada, es decir una hipótesis en donde constan dos variables y se establece la causa y efecto del problema, porque se crea la relación entre una variable independiente y una variable dependiente, el tipo de variables para su medición son cualitativas o categóricas, la población de manejo y de estudio es significativa, requiere de un trabajo de campo con todos los participantes e involucrados sobre la equidad de género en los Estamentos de la U.TC, sus resultados no son generalizados y se concreta directamente con la delimitación de nuestro tema en estudio.

Para el efecto se verificaron la encuestas y las consultas bibliográficas respectivas (*Ver Pág. 125-128, literal 4.6 Verificación de Hipótesis*)

3.5. Tipo de investigación.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados en la investigación, aclarar el problema planteado, como el de aproximarnos a la comprobación de la hipótesis de manera descriptiva y cualitativa, se seleccionará los siguientes tipos de investigación:

3.5.1. Investigación exploratoria.- El mismo que será empleada al plantear el problema de estudio, al determinar ¿De qué manera se construye la equidad al interior de la Universidad Técnica de Cotopaxi? Para responder esta incógnita fue necesario sondear el lugar de los hechos, tal es el caso de los diferentes Estamentos de la Universidad, que fue indispensable para conocer la realidad de la equidad de género en cada espacio en los que se desenvuelven hombres y mujeres.

3.5.2. Investigación concluyente descriptiva.- Se empleará para comprobar la hipótesis de manera descriptiva con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas con tamaños de muestras representativas de la población que la constituyen: 292 docentes y personal administrativo y de servicios y 378 estudiantes entre hombres y mujeres con la finalidad de llegar a conclusiones próximas del fenómeno investigado.

3.5.3. Investigación concluyente causal.- Este tipo de investigación será de gran utilidad para obtener una explicación lógica de las variables, determinando su relación entre la variable independiente que se identifica como equidad de género que viene a constituirse la causa del problema y el efecto que es: Estamentos de la U.T.C que representa a la variable dependiente, para su estudio y establecer conclusiones también se trabajará con las encuestas aplicadas, determinando el problema de la discriminación de género en el interior de la universidad a través de resultados cuantitativos con su respectivo análisis e interpretación.

3.6. Métodos de estudio

Para complementar el estudio investigativo y haciendo referencia a la tipología de la investigación, se optará por seleccionar dos modalidades de métodos de investigación:

3.6.1. Métodos teóricos

Analítico-Sintético: Al analizar las causas y consecuencias de la equidad de género en los estamentos de la U.T.C, y al llegar a conclusiones generales sobre el tema de estudio, enfocando nuevos conocimientos teóricos a través de una diversidad de fuentes bibliográficas.

Inductivo- Deductivo: Al determinar el problema que es el punto de partida de la investigación, desde hechos específicos hasta generalizar los resultados obtenidos a través de la recolección de datos en su tratamiento estadístico.

Por otro lado el deductivo se empleó en la construcción de marco teórico con la adopción de teorías generales y relacionarlas con el tema específico en estudio.

Hipotético-Deductivo. Este método es de gran utilidad al proponer una hipótesis causal bivariada y comprobarla descriptivamente a través de datos empíricos y leyes generales, al involucrar a todos los estamentos de la U.T.C, mediante principios inductivos como es el análisis de la equidad de género en la que se involucran hombres y mujeres.

3.7. Técnicas e instrumentos para obtener información.

3.7.1. Técnicas:

La Encuesta: Esta técnica será necesaria para recopilar información directa a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra de la población total que la representa a 292 docentes y personal administrativo y de servicios y 378 estudiantes de las 19 carreras que oferta la U.T.C.

3.7.2 Instrumentos:

El Cuestionario: Que se elaboró en función del cuadro de variables e indicadores de la investigación (Cuadro16) que será la herramienta fundamental en la obtención de datos y la comprobación de hipótesis: El cuestionario está dirigida a estudiantes, docentes y personal administrativo y de servicios de la U.T.C, contiene ocho preguntas cerradas de tipo biopcional y de elección múltiple para que facilite su tabulación de resultados.

3.8. Fuentes de Información:

Con la finalidad de recopilar toda la información necesaria para el estudio y análisis del tema propuesto, es necesario recurrir a dos tipos de fuentes:

3.8.1. Fuentes primarias:

Al aplicar encuestas directas a la muestra de la población total en estudio, para conocer el nivel de discriminación por género en los diferentes estamentos de la U.T.C.

3.8.2. Fuentes secundarias:

Al recurrir una variedad de fuentes bibliográficas y artículos de internet relacionados con el tema de equidad de género; además recolección de datos en el departamento estadístico de la U.T.C, para conocer el número de estudiantes por Carreras, docentes y personal administrativo y de servicios que prestan sus aporte profesional, con la finalidad de determinar el nivel socio-económico en la que se desenvuelven hombres y mujeres dentro del contexto universitario.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y ANALISIS

En cuanto a la muestra seleccionada luego de extraer con la fórmula correspondiente su cálculo, está distribuida de la siguiente manera: De un total de 292 docentes y personal administrativo y de servicios su muestra equivale a 192 profesionales dedicados al ejercicio pedagógico y funciones administrativas; por otro lado de una población total de 6833 estudiantes de las diferentes carreras por ser una población relativamente amplia se calculó una muestra estratificada por la diversidad de carreras y para determinar el número de encuestados por género siendo: 153 estudiantes varones y 225 mujeres .

El modelo de instrumento de la encuesta es el cuestionario que está diseñado por el membrete de presentación, código del ejemplar, solicitud de colaboración, objetivo de la encuesta, instructivo e ítems. (VER ANEXOS).

La encuesta aplicada es de carácter anónima para obtener mejores resultados sin grado de identificación personal. Cada modelo de encuesta contiene 8 preguntas relacionadas con

cada variable, las mismas que servirán para la verificación de la hipótesis descriptiva y extraer conclusiones sobre el tema de investigación.

Los resultados obtenidos luego de su tabulación serán generalizados a toda la población a la que se involucra el trabajo investigativo. Es decir en los diferentes Estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

4.1. Encuesta aplicada a Estudiantes de Sexo Femenino de la U.T.C.

De acuerdo a la encuesta aplicada a 225 estudiantes del sexo femenino, en las 19 carreras que oferta la U.T.C de la ciudad de Latacunga, Provincia de Cotopaxi. Se obtuvieron los siguientes resultados:

1.- ¿Cree usted que existe inequidad de género en la carrera universitaria a la cual Ud. pertenece?

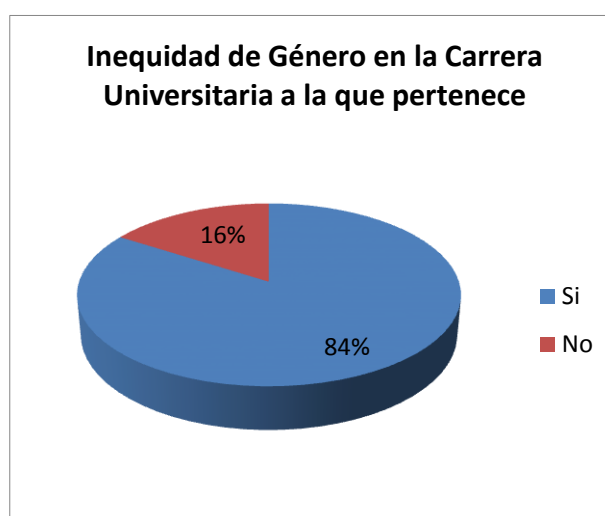
Tabla N° 1:
Inequidad de Género en la Carrera Universitaria a la que pertenece.

Alternativa	Frecuencia	%
Si	189	84.00
No	36	16.00
TOTAL	225	100.00

Fuente: Estudiantes del sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N°1:



Fuente: Estudiantes del sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara

De los resultados obtenidos en el primer Ítem, podemos considerar que un alto porcentaje con un 84% que representa a 189 estudiantes del sexo femenino, consideran que si existe inequidad de género en las diferentes carreras de la universidad y que se sienten marginadas por su género opuesto, ya sea por sus compañeros de clase como también por sus docentes, debido a que para cualquier actividad que se programa en la universidad siempre lo lideran los hombres; por otro lado apenas 36 estudiantes del género femenino consideran que no existe inequidad de género que existen compañeros que les respetan; en tal virtud se concluye que es muy lamentable observar que todavía no se respete los derechos de la mujer; en tal virtud es indispensable difundir en todas la carreras de la universidad sobre los derechos que ejerce la mujer en cualquier espacio de la sociedad para mantener una armonía entre los dos géneros.

Esta información conjuga con la teoría de la presente investigación si consideramos que: *“Tanto para incorporar el enfoque de género como la perspectiva intercultural debemos tener muy claro que el respeto y la equidad están en la base de las relaciones entre las personas. Sin respeto no tiene sentido integrar ambos enfoques en la producción de materiales y sin equidad la visibilizarían de los diferentes grupos humanos no llega a constituir un objetivo por sí mismo.” El respeto y la equidad como base en las relaciones entre personas Pág. 34*

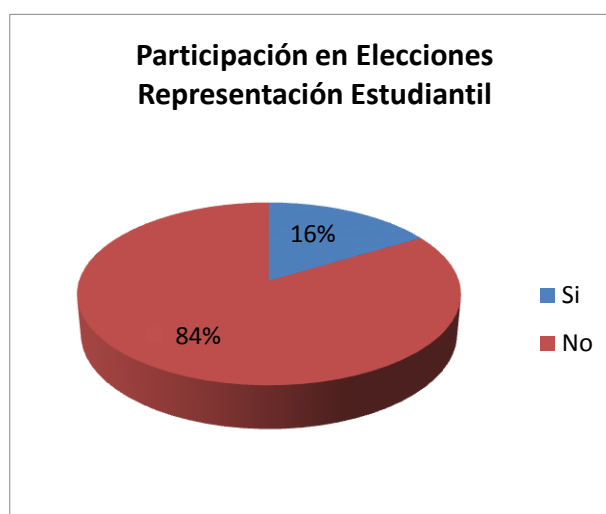
2.- ¿Ha participado Ud. en elecciones de representación estudiantil dentro de la universidad?

Tabla N° 2:
Participación en elecciones de representación Estudiantil.

Alternativa	Frecuencia	%
Si	37	16.44
No	188	83.56
TOTAL	225	100.00

Fuente: Estudiantes del sexo femenino de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Grafico N° 2:



Fuente: Estudiantes del sexo femenino de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

En cuanto a la representación de la mujer en representación estudiantil dentro de la universidad manifiestan en su gran mayoría que representan a 188 féminas que equivalen al 83.56% consideran que no han tenido esa oportunidad de ejercer un liderazgo estudiantil dentro de la universidad; mientras un pequeño porcentaje con el 16,44% manifiestan que sí lo han representado dignamente en gobiernos estudiantiles ; por otro lado es indispensable aclarar que el mayor número de dignidades lideradas por la mujer se encuentran en la Unidad Académica de las Ciencias Administrativas y Humanísticas considerando que en ésta Unidad se concentra la mayor población estudiantil de mujeres; por el contrario en la CIYA es ejercida por los varones.- Por lo tanto es indispensable que los responsables de la comisión de las elecciones del gobierno estudiantil, implemente un programa de equidad de género donde se encuentren de manera homogénea candidatos en representación de cada género.

Al respecto en el aspecto teórico, un autor expresa *"El proceso educativo responde a un orden social sobre el cual se organiza la sociedad y a través de la cual se determinan normas, actitudes y comportamientos que determinan roles, atributos y espacios de actuación según sexo. Lograr cambios que propicien relaciones equitativas y democráticas entre géneros, implican una intervención intencionada en la educación, en la cual estén involucrados/as todos/as sus integrantes para generar procesos de concienciación que permitan asumir nuevas actitudes y comportamientos que posibiliten a hombres y mujeres acceder a iguales oportunidades de desarrollo y conocimiento; y por consiguiente, a la construcción de una sociedad más democrática". (Isch, E. (2009). Apuntes sobre el Género en Educación). Pág. 81*

3. ¿Ud. ha sido objeto de discriminación por su sexo opuesto dentro del aula?

Tabla N° 3:

Discriminación por sexo opuesto en el aula.

Alternativa	Frecuencia	%
Siempre	31	13,78
Ocasionalmente	117	52,00
Nunca	77	34,22
TOTAL	225	100.00

Fuente: Estudiantes del sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 3:



Fuente: Estudiantes del sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

En éste ítem , referente a la pregunta que tiene que ver con la discriminación hacia la mujer dentro del aula clase por parte de su sexo opuesto de 225 mujeres encuestadas, casi la mitad de mujeres que representan el 52% que representan a 117 estudiantes señalan que ocasionalmente son objeto de discriminación dentro del aula en su mayoría de casos por compañeros y en otras ocasiones por los docentes, infiriendo, que puede ser por su contextura física o por el plano académico; mientras que el 34% nunca han sufrido discriminación porque existen mujeres que se dan su lugar de importancia, haciéndose respetar desde el inicio de clases; pero es muy lamentable que todavía exista aunque en menor porcentaje con el 13,78% de que las mujeres siempre son objeto de burlas y discriminación por parte de sus compañeros, provocando una baja autoestima en la mujer universitaria e inclusive llevándola a desertar de sus estudios. Por lo tanto es necesario que las mujeres que son objeto de éste tipo de actos comunicar inmediatamente a las autoridades competentes de la universidad para que sean sancionados de acuerdo a los estatutos universitarios.

Si se sustenta el análisis en la Constitución: Título II Derechos, Capítulo primero, Art.11, lateral 2 que expresa textualmente: *“Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica (...).”*.(Constitución de la República del Ecuador. (2008).Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente) **Pág. 101**, se comprueba la falta de respeto a la ley suprema en este punto en particular.

3. ¿Durante su permanencia en la U.T.C en qué actividades se ha involucrado Ud.?

Tabla N° 4:

Actividades en las que se ha involucrado en la UTC

Alternativa	Frecuencia	%
Investigativas	32	14,22
Políticas	16	7,11
Sociales	64	28,44
Culturales	83	36,89
Otras	30	13,33
TOTAL	225	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 4:



Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

En esta pregunta se hace referencia sobre la participación de la mujer dentro de la universidad, teniendo los siguientes resultados: en las actividades que se ha destacado las mujeres: eventos culturales y sociales con un 65.33% debido a que la mayoría de mujeres se dedican al ámbito teatral, danza y actividades sociales destinadas a labor de la niñez y de ancianos en sus días clásicos; por otro lado es muy mínima su participación en actividades investigativas con un 14,22%, y en último lugar se encuentra en participación política con el 7,11 % puesto que todavía existe una mentalidad machista por parte del conglomerado universitario y señala en otras actividades con apenas el 13,33% que representa a treinta estudiantes en las que se destacan su participación en el ámbito deportivo y eventos galantes.- Por lo que es indispensable que las autoridades de la U.T.C pongan mayor énfasis en coordinación con los representantes de la F.E.U.E. en impulsar la participación activa de la mujer en espacios científicos y políticos.

En el Marco Teórico de la Investigación es factible analizar el repunte de la participación de la mujer si analizamos la siguiente afirmación: *“...es indispensable rescatar los logros alcanzados en las aulas universitarias, así pues la mayoría de mujeres son promovidas a un nuevo semestre sin dificultades en comparación de los hombres, notándose mayor dedicación y responsabilidad; destacada participación en eventos científicos, culturales, deportivos, académicas; entre otras, estas acciones a motivado a las futuras generaciones de las féminas a continuar preparándose para la vida a pesar de los obstáculos que tiene que enfrentar; por estas razones como que la mujer se ha motivado a seguir adelante en la consecución de sus anhelos , en la actualidad se ha incrementado el número de mujeres que acceden a la universidad”*. Pág. 107

5. A su parecer: ¿Cuáles son los problemas más indignantes que enfrenta la mujer en la U.T.C?

Tabla N° 5:

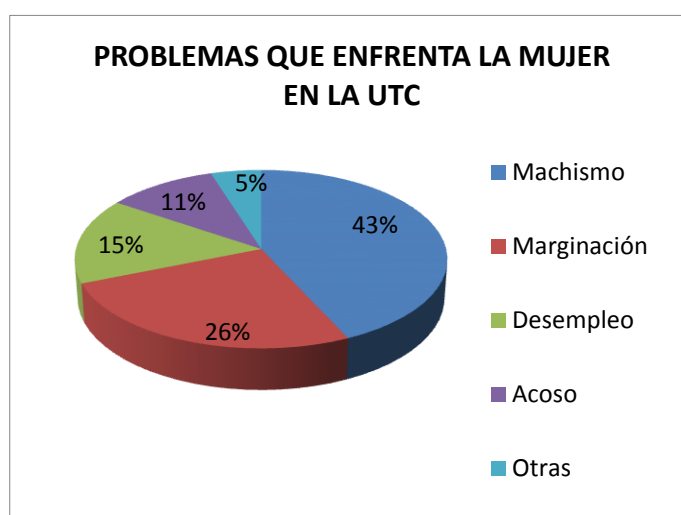
Problemas que enfrenta la mujer en la UTC

Alternativa	Frecuencia	%
Machismo	97	43,11
Marginación	58	25,78
Desempleo	35	15,55
Acoso	24	10,67
Otras	11	4,89
TOTAL	225	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 5:



Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Entre los problemas más indignantes a las que son sometidas las estudiantes de la U.T.C en las diferentes carreras principalmente en la Unidad Académica de la Ciencias de Ingeniería y Aplicadas por la presencia en su mayoría varones, consideran en un 43,11% es por el machismo donde periódicamente se observa tratos violentos por parte de los varones por considerarse como el sexo más fuerte en que pueden a la mujer manipular a su antojo, de esta manera han provocado daños físicos y psicológicos hacia la mujer universitaria.

Por otro lado existe un porcentaje que corresponde a un cuarto de la población encuestada que consideran que se practica en el interior de la universidad la marginación con un 25,78% notándose que los varones forman grupos de privilegio entre su estatus social; y la mayoría de la mujeres que son procedentes del sector rural son separadas de ese grupo a pesar de ser compañeros de clase o de carrera; mientras que un pequeño porcentaje que es el 10,67 que uno de los problemas que enfrenta la mujer universitaria es el desempleo en donde prefieren contratar a varones para laborar en medio tiempo o en fines de semana.

Un número inferior que la representa al 4,89% consideran que existe acoso por parte de sus compañeros y en otros casos por docentes, a cambio de pasar el ciclo; en otros, señalan que un problema general es la humillación y la injusticia a la que son sometidas las mujeres. Por lo tanto es necesario insertar dentro del currículo universitario la práctica de la equidad de género en todos los estamentos de la U.T.C.

Como complemento al análisis a esta pregunta en el marco teórico se sostiene: *“Los roles son las actividades que hombres y mujeres desempeñan en la sociedad: la familia, el trabajo, las instituciones educativas y políticas. Se crea de esta manera profesiones y ocupaciones laborales específicas para cada sexo, argumentando desde los atributos de cada uno: la docilidad y ternura de las mujeres para desempeñar labores del cuidado humano, el cuidado de los niños/ as, enfermos/as y ancianos/as, el ámbito educativo, las labores domésticas; mientras que la fuerza y la inteligencia de los hombres para desenvolverse en las fábricas y gerenciar empresas (...)”*Grassi E. Pág. 56

Estos son roles que en muchos sectores de nuestro país aún se mantienen y deterioran el normal desenvolvimiento de la mujer en los diferentes ámbitos de la sociedad, marcando el machismo como un grave problema que afecta a la estudiante utecina.

6. ¿Ud. ha participado en algún evento representando a su carrera o Unidad Académica?

Tabla N° 6:

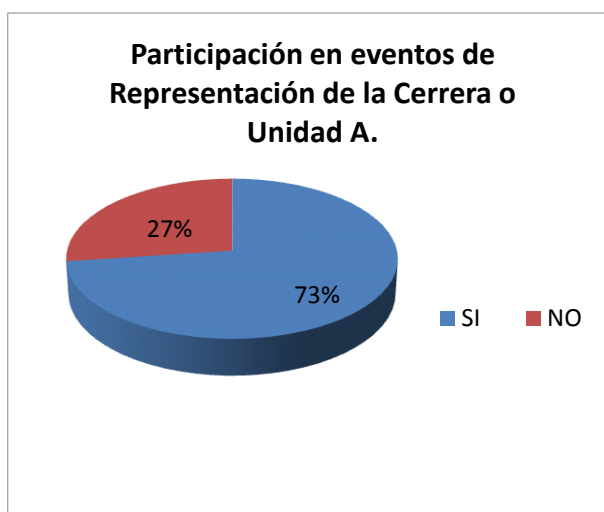
Participación en eventos representando a la Carrera o Unidad Académica

Alternativa	Frecuencia	%
SI	164	72,89%
NO	61	27,11%
TOTAL	225	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 6:



Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Las tres cuartas partes de las mujeres encuestadas en las diferentes carreras académicas con un 72,89% consideran que si han participado en algún evento representado a su carrera o Unidad Académica destacando principalmente en aspectos culturales, sociales y deportivos, ya que en estos espacios por lo general las mujeres tienen mayor aceptación dentro de la universidad; en cambio es mínima su participación en actividades relacionados con la investigación, educativas y políticas según las opciones seleccionadas por las encuestadas; mientras que 61 estudiantes del género femenino que equivale al 27,11% consideran que nunca han representado en actividades programadas por su carrera o Unidad Académica; debido a que consideran que hay privilegios en la selección de estudiantes principalmente hacia los varones o compañeras que tienen mayores méritos académicos o a su vez por su belleza física.

Por lo que es indispensable que los Directores Académicos de cada Unidad Académica brinden la oportunidad a todas las mujeres a participar en todos los eventos programados por la carrera o Unidad Académica, capaz de que se den espacios a todas las mujeres a participar de acuerdo a su vocación por cada asignatura; es decir proponer la inclusión de género por carreras académicas sin discriminación alguna.

Para respaldar el análisis a esta pregunta el soporte bibliográfico está en la siguiente afirmación: *“En su camino hacia la igualdad, las mujeres indígenas andinas debían dar un rodeo largo cuando no era reconocido su derecho a participar en aspectos que atañen a sus vidas y a la vida comunitaria. Por características culturales propias, pero también*

debido a malas herencias en la colonia, muchas culturas indígenas consideraron natural durante largo tiempo que las mujeres no estudiaran, no tuvieran propiedades, no manejaran recursos económicos ni participaran en decisiones importantes” UNIFEM (2009). Las mujeres Andinas. Quito: Malo. Pág. 47,48. Teoría mantenida en algunos centros de educación superior que como es el caso de la U.T.C., acoge en sus aulas a estudiantes en gran porcentaje perteneciente al sector indígena.

7.- ¿Dentro de su aula- clase, alguna vez ha sido objeto de burlas o insultos por parte de sus compañeros varones?

Tabla N° 7:

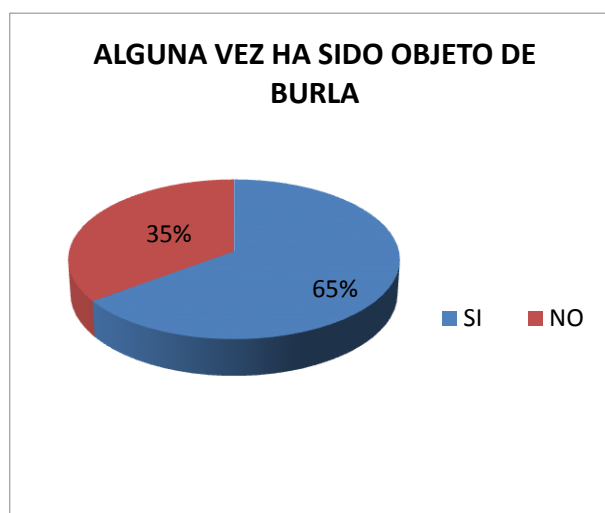
Alguna vez ha sido objeto de burla

Alternativa	Frecuencia	%
SI	146	64.89
NO	79	35.11
TOTAL	225	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 7:



Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Referente a este ítem, de 225 encuestadas, 146 estudiantes mujeres que representan al 64,89% manifiestan afirmativamente que son objeto de burlas e incluso de insultos dentro del aula-clase generada por sus compañeros varones y en ciertos casos por sus maestros; mientras que apenas el 35,22% contestan que no han sido objeto de este tipo de discriminación pero consideran que lo más común son los apodos que existen entre compañeros, pero en este caso son mutuamente tratarse por calificativos personales; sin embargo algunas compañeras no comparten con esa idea, ya que señalan que todos se merecen respeto, en algunas ocasiones hieren a los sentimientos de los demás. Por lo que es menester que se practique dentro del aula valores como el de respeto y solidaridad entre compañeros y en caso de los maestros dar ejemplo a sus estudiantes para que exista un respeto mutuo.

En la información teórica podemos reforzar la pregunta recordando la siguiente información: ...La interculturalidad, entonces, se refiere a esta diversidad de las identidades culturales en convivencia y a las relaciones que existen entre los diferentes. La interculturalidad busca el aprendizaje, la comunicación mutua, el respeto y la no-exclusión, y el empoderamiento entre las diferentes culturas y dentro de una cultura, garantizando espacios de interacción y de desarrollo para el beneficio mutuo, el bienestar y el desarrollo humano. La interculturalidad busca la equidad, o sea, disminuir las desigualdades entre personas o grupos, respetando las diferencias, recordando que somos diferentes pero iguales en derechos y oportunidades. *En el siguiente artículo de los derechos de la mujer en la nueva constitución de la República del Ecuador señala” Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género,*

identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología...” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Título II Derechos, Capítulo primero, Art. 11, Literal 2).

Pág. 54

8. ¿De las siguientes estrategias, cuál sería la idónea para impulsar la participación activa de la mujer en la UTC?

Tabla N° 8:

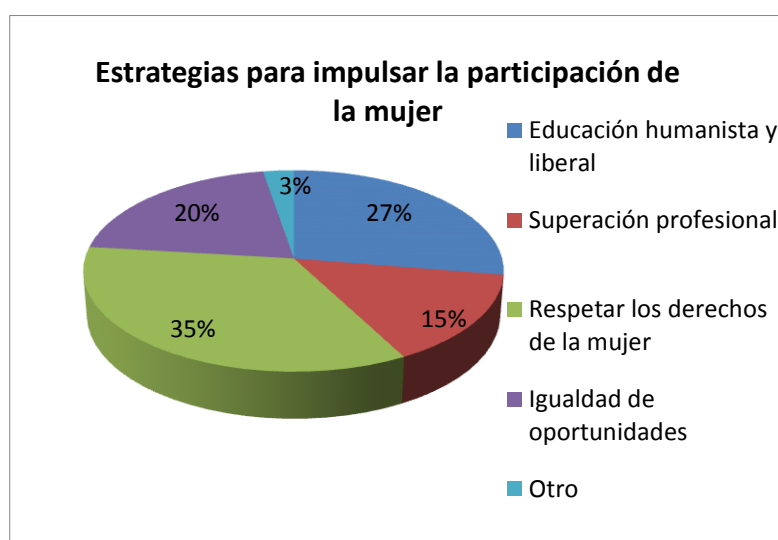
Estrategias idóneas para impulsar la participación de la mujer

Alternativa	Frecuencia	%
Educación humanista y liberal	62	27,56
Superación profesional	33	14,67
Respetar los derechos de la mujer	78	34,67
Igualdad de oportunidades	46	20,43
Otro	06	2,67
TOTAL	225	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 8:



Fuente: Estudiantes de sexo femenino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Luego de conocer algunos problemas a los que enfrenta la mujer universitaria en calidad de estudiante; ante aquello surge una pregunta que permite plantear propuestas para el cambio ante la discriminación por género que persiste en la universidad; es así que las encuestadas de cinco opciones, seleccionan con un alto porcentaje dos alternativas siendo en su orden respetar los derechos de la mujer con un 34,67% y ofrecer una educación humanista y liberal con un 27,56% capaz de erradicar la discriminación por géneros; en un término intermedio se plantean como alternativa de igualdad de oportunidades principalmente hacia la mujer, en todos los espacios de la universidad; en cambio en cuanto a la superación profesional contestan 33 encuestadas de 225; pero cómo podemos hablar de superación profesional si cada género tienen ya bien marcadas sus ocupaciones laborales, cuando hoy en día es importante hablar de una educación liberadora.

Por último en otras alternativas consideran que deberían practicar la equidad de género antes que enseñarles en teoría. Ante lo expuesto es necesario que en cada carrera que oferta la U.T.C, se socialice en todos sus estamentos de la universidad sobre los Derechos y Deberes de la mujer dentro de la universidad y sociedad de general, bajo la sobreprotección del Estatuto Universitario y el amparo de la Nueva Constitución de la República.

En la parte teórica de la Investigación se sustenta: ...El concepto de equidad abarca también tener en cuenta la situación concreta de las personas para, desde su diferencia, establecer relaciones de igualdad. Si se toma por ejemplo a una persona que no puede

caminar y la obligáramos a "competir" en igualdad con otra que tiene todas sus capacidades motrices, no habría justicia con la persona que tiene una discapacidad. O en el caso de la mujeres el tema de la maternidad que no es una minusvalía sino una función que permite la mantención de la especie humana, y que da características especiales a la mujeres en este periodo, situación que muchas veces genera situaciones de discriminación.

Pág. 34.

“La educación es el elemento dinámico del cambio social y cultural, es el recurso apropiado, pacífico, para derribar concepciones equivocadas de género, recuperar el valor que tiene la participación de la mujer, elevar la autoestima femenina que históricamente la hace sentir débil. El manejo de estas temáticas están insertas en lo que hoy se ha dado en llamar Pedagogía de Género, que concibe al “Género” como una categoría más compleja que la simple división entre hombres y mujeres, no es una guerra de sexo, lucha de poder, ni conquista de las mujeres sobre los hombres es concebida como la lucha contra los sistemas de injusticia y desigualdad existente entre hombres y mujeres”

(Isch, E. (2004). Apuntes sobre el enfoque de Género en la Educación). Pág. 85

4.2. Encuesta aplicada a Estudiantes de Sexo Masculino de la U.T.C.

De un total de la muestra estratificada por género que corresponde a 378 estudiantes, en cuanto al género de hombres, se aplicará las encuestas a 153 estudiantes que representan a tres Unidades Académicas con sus 19 carreras que se ofertan; los resultados alcanzados en las ocho preguntas formuladas son los siguientes:

1.- ¿Ud. alguna vez ha maltratado a una mujer física o emocionalmente en el interior de la U.T.C?

Tabla N° 9:

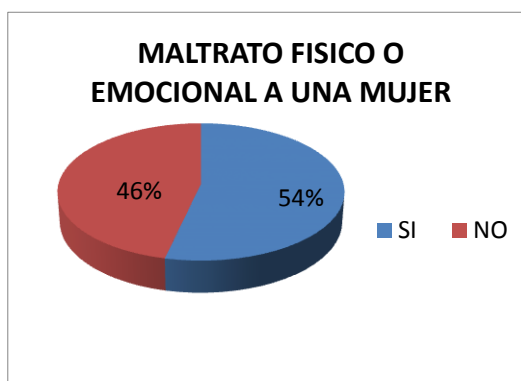
Maltrato físico o emocional a una mujer en la UTC

Alternativa	Frecuencia	%
SI	82	53,59
NO	71	46,41
TOTAL	153	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 9:



Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Al formular la presente pregunta, los estudiantes del género masculino con un 53,59%, de una manera arbitraria consideran que si han maltratado alguna vez a una mujer, infiriendo este resultado debe ser más a un maltrato emocional, que físico, ya que vivimos en otra época, claro que existen casos que agreden físicamente algunos barones a mujeres pero es mínimo esos resultados; por otro lado existen estudiantes que señalan que nunca han agredido a una mujer con un 46,41% , señalando que una mujer debe ser respetada en toda su plenitud, a pesar que existen mujeres que provocan la discusión, sin embargo este tipo de hombres requieren la sociedad, respetando a su género.

Pero también debemos considerar que existen mujeres que agreden a su género opuesto, convirtiéndose en un ser agresor permanente ya que sabe que el hombre no tiene el derecho de agredirle; entonces es indispensable inculcar en las aulas y en cada una de las carreras el respeto mutuo entre géneros para crear un clima de confianza y calidez.

En la parte pertinente, en la teoría se manifiesta: ...A partir de la década de los años 90 los indígenas en el Ecuador comienzan a levantarse como una sola unidad étnica , insertando en la carta magna o constitución del Estado sus derechos en cuanto a vivir dignamente, con derecho a la educación, es así que ha transcurrido 20 años de lucha, hoy en día se observa hombres y mujeres indígenas con títulos profesionales universitarios y de postgrado fruto de su esfuerzo y superación lo que ha permitido ocupar grandes cargos públicos.

Estas oportunidades que le brindan las universidades a los indígenas son muy importantes para hablar de equidad de género; pero existe todavía la discriminación racial donde el conglomerado social no aceptan que todos somos iguales, este grupo son objeto de burlas y maltratos psicológicos al ser discriminados por su forma de vestir y lengua nativa. *Pág. 48*

2-. ¿Respeto Ud. a sus compañeras por su condición de mujeres?

Tabla N° 10:

Respeto Ud. a sus compañeras mujeres

Alternativa	Frecuencia	%
SIEMPRE	81	52,94
OCASIONALMENTE	68	44,44
NUNCA	04	2,62
TOTAL	153	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 10:



Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

De 153 encuestas aplicadas, 81 estudiantes que representan el 52,94% responden afirmativamente que si respetan a sus compañeras por su condición de mujer, ya que consideran que sus compañeras son más dedicadas a sus estudios y que en algunas ocasiones ellas le ayudan en sus tareas, esa es una razón fundamental para que la mujer en los últimos tiempos vaya ganando espacio de respeto; pero todavía es muy notorio que existe otro grupo de varones que aceptan que ocasionalmente les respeta por su condición de género con un 44,44% , es decir se puede concluir que como vivimos en una época de machismo este grupo de estudiantes piensan que son seres superiores al otro género por sus condiciones físicas e incluso intelectuales, por lo que a su conveniencia personal les aceptan o rechazan a las mujeres dentro del contexto educativo.

En cambio todavía se mantiene el machismo un grupo mínimo según sus respuestas que representa al 2,62% que equivale a 4 estudiantes de los 153 encuestados en que consideran que no le respetan por su condición de mujeres ya que en su mentalidad siempre está presente que la mujer es invisible ante la sociedad. Ante lo expuesto es indispensable que la F.E.U.E de la U.T.C, organice un taller de Inclusión entre géneros donde se realice actividades recreativas en las que se involucren hombres y mujeres con trabajos cooperativos y extraer conclusiones sobre la importancia de la labor conjunta entre varones y femeninas.

Como sustento de la pregunta del respeto a las compañeras mujeres se debe considerar que:*En el siguiente artículo de los derechos de la mujer en la nueva constitución de la*

República del Ecuador señala” Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología...” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Título II Derechos, Capítulo primero, Art. 11, Literal 2).

Ante lo expuesto la ley ecuatoriana ya ampara a hombre y mujeres por igual, sin discriminaciones sociales ni laborales, es decir que tanto hombres y mujeres deben trabajar en armonía y respeto; falta entonces poner en vigencia lo expresado, no únicamente en la teoría sino llevarlo a la práctica. **Pág. 54, 55**

3.- ¿Ha demostrado Ud. una actitud de machismo frente alguna compañera dentro del aula?

Tabla N° 11:

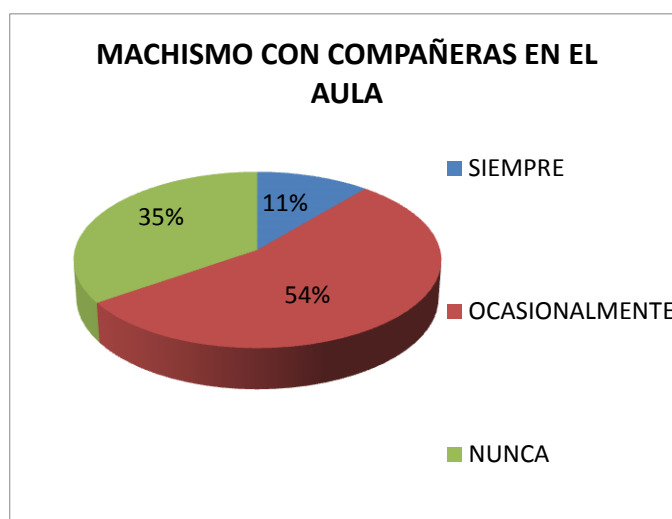
Machismo con compañeras en el aula

Alternativa	Frecuencia	%
SIEMPRE	17	11,11
OCASIONALMENTE	83	54,25
NUNCA	53	34,64
TOTAL	153	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 11:



Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

En cuanto se refiere a la actitud machista de los varones dentro del aula clase, la mayoría contestaron que ocasionalmente con un 54,25% que representan a 83 estudiantes aceptan ese antivalor en contra de sus compañeras, principalmente se observó un alto porcentaje en la Unidad Académica de CIYA, debido a que la mayoría de estudiantes en las distintas carreras que se ofertan son varones y existe una discriminación hacia las mujeres al desmotivarlas que no son aptas para seguir carreras que según ellos se requiere de gran esfuerzo físico e intelectual, conllevando a que tengan una baja autoestima sus compañeras; por otro lado 11% manifiestan que siempre han demostrado una actitud machista deduciendo que es porque la sociedad y por historia los hombres son superiores que las mujeres en cualquier actividad; mientras que en número considerable con el 34,64%, expresan que nunca han demostrado machismo hacia sus compañeras más bien les han cuidado ante el peligro que ellas se exponen dentro o fuera de la universidad.

Para respaldar la pregunta tres de la encuesta aplicada a los estudiantes hombres de la UTC, se puede relacionar a lo siguiente: ... tiene mucho que ver la etapa de la niñez de hombres y mujeres donde los padres discriminan a los hijos cuando señalan que un niño no puede jugar con muñecas porque no es mujer; o que las niñas no pueden jugar con la pelota porque no es hombre; entonces desde esa formación inicial los dos géneros ya van a la escuela con ese criterio de división en las funciones que tienen que cumplir, hasta llegar a la universidad con una ideología contrapuesta a su sexo, y se da como resultado el machismo de los hombres hacia las mujeres al influenciar psicológicamente que la mujer no puede ejercer por ejemplo carreras técnicas, sino de convertirse en profesoras de jardín; secretarías o funciones de oficina. **Pág. 50**

4. ¿Cree Ud. que existen diferencias entre compañeros por su género?

Tabla N° 12:

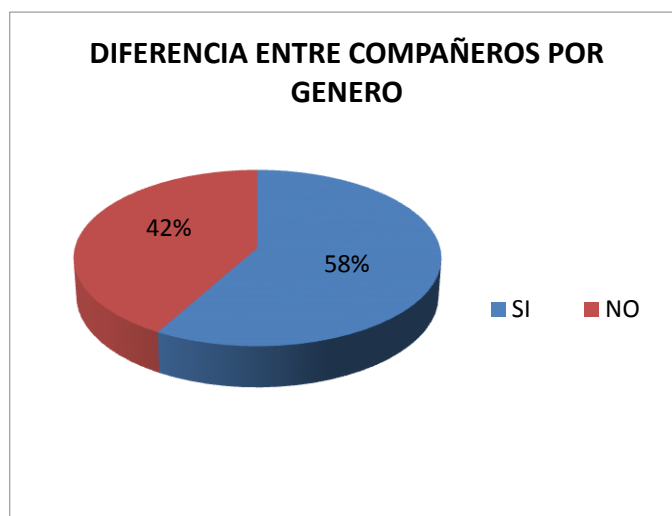
Diferencia entre compañeros por género

Alternativa	Frecuencia	%
SI	89	58,17
NO	64	41,83
TOTAL	153	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 12:



Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Consideran el 58,17% que sí existe una diferencia entre compañeros por su género, posiblemente porque la mayoría de varones se dedican en menor proporción que las mujeres a su responsabilidad como estudiantes; mientras que las mujercitas en mayor grado de responsabilidad, entonces existen una gran rivalidad entre estos dos géneros, otro aspecto que es notorio dentro del aula, existen subdivisiones de grupos un grupo se ubican solo varones y el otro por mujeres, partiendo de esa realidad ya se puede dar cuenta de la discriminación entre géneros; por lo contrario 64 estudiantes de 153 que representa al 41,83% señalan que no existen diferencias ni rivalidades entre compañeros por el género, estas versiones de aceptación se centra en las Unidades Académicas de las Ciencias Administrativas y Humanísticas, tal vez sea porque aquí se concentra en mayor Naturales es equilibrado sus puntos de vista, entonces se concluye que de acuerdo el número de estudiantes ya sea de hombres o mujeres.

Existe una mayor aceptación por su género. Por lo tanto es indispensable que los directores de las Unidades Académicas en forma conjunta elaboren un programa curricular sobre equidad de género como eje transversal en las diferentes asignaturas y al finalizar cada ciclo académico, se efectúe actividades en las que estén involucrados los dos géneros.

En relación a la pregunta que plantea la diferencia entre compañeros por género se puede analizar que: ...La realidad de los estereotipos diferenciadores de género que comienzan a afianzarse desde el nivel pre-escolar, continúan en la escuela, el colegio y se consolidan en la universidad.-De persistir el problema su pronóstico sería muy lamentable en todas las Universidades de la país, donde la principal víctima de a comodatos profesionales son las

mujeres quienes quedan rezagadas de ocupar cargos significativos y estelares dentro de la universidad ; además se puede observar la ausencia y deserción de la participación de mujeres en las carreras técnicas. Por lo que es necesario implantar políticas de ajuste que reestructure los procesos educativos tradicionales, discriminatorios; por procesos alternativos, capaz de convivir juntos y en armonía entre hombres y mujeres que unidos por una causa común, buscan el bienestar económico y productivo del país. **Pág. 13**

5.- A su parecer ¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrenta la mujer en el interior de la U.T.C?

Tabla N° 13:

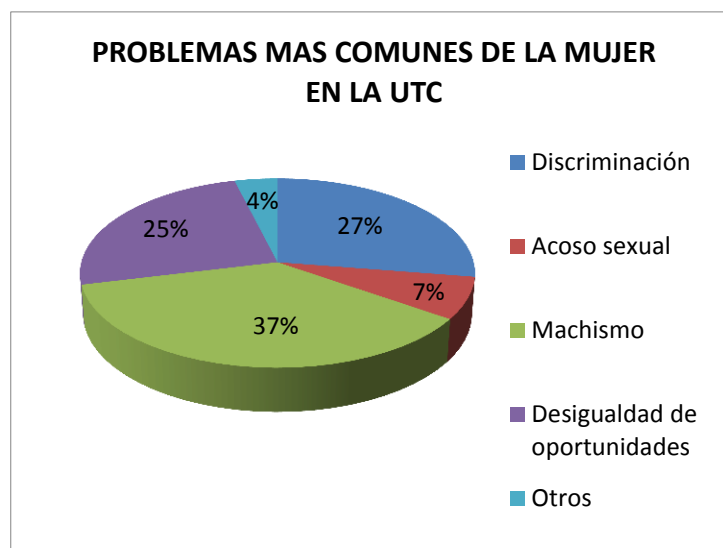
Problemas más comunes de la mujer en la UTC.

Alternativa	Frecuencia	%
Discriminación	42	27,45
Acoso sexual	11	7,19
Machismo	56	36,60
Desigualdad de oportunidades	38	24,84
Otros	06	3,92
TOTAL	153	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 13:



Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Esta pregunta fue planteada a los dos grupos de estudiantes encuestados, esto es mujeres y hombres. De acuerdo a las respuestas de los encuestados de las cinco alternativas consideran que los principales problemas que enfrenta la mujer en el interior de la U.T.C en su orden son: machismo con un 36,60%, coincidiendo con el porcentaje más alto en las respuestas de las mujeres es decir un 43,11%. El segundo porcentaje más alto consta en el factor discriminación con el 27,45%; en el caso de los hombres de idéntica manera ocupa el segundo lugar la marginación con el 25.78%.

Un porcentaje de 10,67% de mujeres identifico al acoso como un problema de la mujer en la UTC, y un 7% de hombres, cifras que hay que observar e investigar para tomar medidas oportunas.

Como se puede apreciar estos indicadores conllevan a que la mujer se encuentre desmotivada, en la mayoría de los casos a desertar de sus estudios, por otro lado con un número menor pero bien preocupante por ser un acto que atenta contra la imagen y pulcritud de la mujer es el acoso sexual, por sus propios compañeros y en algunos casos por los docentes, provocando en la mujer secuelas psicológicas como de su integridad física.

Por lo tanto es indispensable que se inserte en el estatuto universitario sobre los derechos que tienen la mujer dentro de la universidad según la Constitución del Estado, Código de la

mujer ecuatoriana, y sancionar drásticamente a sus infractores, capaz que sirva como antecedente en caso de persistir dichos actos violentos.

Se puede sustentar esta pregunta con el siguiente análisis teórico: ...Abuso y acoso sexual por parte de sus superiores para que obtengan un empleo; en este punto debemos resaltar que las mujeres ocupan un cargo en diferentes organizaciones por su atractivo físico, y no se mide su capacidad intelectual y eficiencia productiva; en este aspecto la mujer tiene toda la de perder donde siempre será sometida por su jefe si desea seguir manteniendo su empleo. *Pág. 11,12*

6.- ¿Considera Ud. que la mujer tiene la misma capacidad que los hombres?

Tabla N° 14:

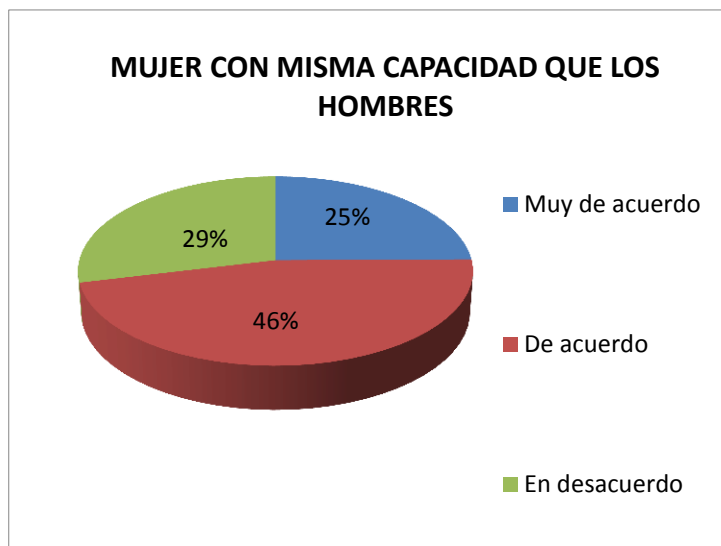
Mujer con misma capacidad que los hombres.

Alternativa	Frecuencia	%
Muy de acuerdo	38	24,83
De acuerdo	71	46,41
En desacuerdo	44	28,76
TOTAL	153	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 14:



Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

El indicador de mayor porcentaje corresponde a que están de acuerdo en que la mujer tiene la misma capacidad que los hombres con el 46,41% es decir existe una buena aceptación por parte de los hombres en aceptar que todos estamos en las mismas condiciones en cumplir con cualquier actividad que se presente; pero es un indicador intermedio existe como algo de duda, por lo contrario los que afirman con seguridad de manera positiva sobre la capacidad de la mujer es apenas el 24,83% que representan a 38 estudiantes de los 153 encuestados y en menor número con el 28,76% consideran que están en desacuerdo que la mujer se encuentre en la misma capacidad que el hombre, esa visión la tienen porque creen que el hombre tiene mayor fuerza de carácter para tomar las decisiones, en cambio considera que la mujer es más sentimental, este grupo mantiene su filosofía machista.

Por lo tanto es necesario realizar un conversatorio sobre el papel del hombre y de la mujer como dos almas gemelas, haciendo referencia que mutuamente se necesitan para alcanzar el éxito como estudiantes y profesionales.

Al respecto con un análisis del respaldo teórico tenemos que: De lo expresado por la *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*, la universidad ecuatoriana registra una contradicción: mientras se feminiza su población estudiantil, sus claustros docentes y sus espacios de poder y autoridad siguen fuertemente masculinizados. Eso implica que, a inicios del siglo XXI, la universidad sigue desarrollándose con patrones patriarcales tradicionales propios de la primera mitad del siglo XX. Por consiguiente la política e

ideología que se difunde en sus espacios, presumiblemente, sigue impregnada de visiones y estereotipos de género que no permiten avanzar hacia una modernidad democrática.

La Evaluación de Desempeño Institucional del CONEA (2009a), por ejemplo, identificó la ausencia de políticas de acción afirmativa orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida universitaria, de grupos tradicionalmente segregados, en un país históricamente caracterizado por la exclusión y la marginación. **Pág.**

10

7.- ¿En qué espacios adicionales al aula, se interrelaciona de mejor manera con sus compañeras?

Tabla N° 15:

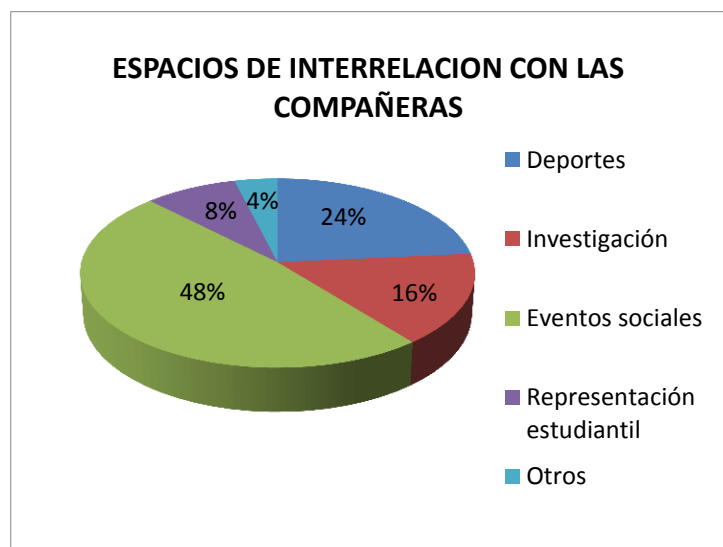
Espacios de interrelación con las compañeras.

Alternativa	Frecuencia	%
Deportes	36	23,53
Investigación	24	15,69
Eventos sociales	74	48,37
Representación estudiantil	13	8,49
Otros	06	3,92
TOTAL	153	100.00

Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 15:



Fuente: Estudiantes del sexo masculino de la U.T.C

Elaborado por: Libia Almeida

En la presente pregunta, se centra a conocer en que espacios existe una mejor interrelación entre los dos géneros, siendo los resultados que en eventos sociales con un 48,37% existe una buena relación entre hombres y mujeres , debido que cuando existen bailes, conciertos, programas culturales es el espacio idóneo para compartir momentos amenos, es lógico que en estas actividades se requiere el compromiso de hombres y mujeres por una necesidad biológica y natural; en otro evento como es el deporte con un 23,53% , consideran que existe una confraternidad entre compañeros y compañeras ya que se representa a la universidad , carrera o curso y todos están juntos por una misma causa; pero sin embargo no hay que olvidar que todavía persiste en este campo, la inequidad, así existen básquet o fútbol solo para hombres o solo para mujeres existiendo una división por géneros.

De igual forma es muy poco el compartimiento entre hombres y mujeres en el campo de la investigación así se demuestra sus resultados con un 15,69%, sin embargo en esta actividad científica se mantienen grupos solo de varones o solo de mujeres, en algunos casos de los 5 miembros que lo integran están la mayoría representados por el sexo masculino; no se diga aún en la representación estudiantil es muy mínima su interrelación así pues solo el 8,49% consideran que en esta actividad existe una buena relación entre los dos géneros.- Por lo tanto es necesario que los organizadores de los diferentes eventos dentro de la universidad estructuren de manera equitativa la participación activa y dinámica entre los dos sexos: masculino y femenino , de esta manera introducir la equidad de género en los diferentes estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

La parte teórica de la investigación sugiere: *”El proceso educativo responde a un orden social sobre el cual se organiza la sociedad y a través de la cual se determinan normas, actitudes y comportamientos que determinan roles, atributos y espacios de actuación según sexo. Lograr cambios que propicien relaciones equitativas y democráticas entre géneros, implican una intervención intencionada en la educación, en la cual estén involucrados/as todos/as sus integrantes para generar procesos de concienciación que permitan asumir nuevas actitudes y comportamientos que posibiliten a hombres y mujeres acceder a iguales oportunidades de desarrollo y conocimiento; y por consiguiente, a la construcción de una sociedad más democrática”.* (Isch, E. (2009). *Apuntes sobre el Género en Educación*). **Pág. 80,81**

8.- ¿Se sentiría Ud. bien, al estar representado en el organismo estudiantil, bajo el liderazgo de una mujer?

Tabla N° 16:

Organismos Universitarios representados por una mujer

Alternativa	Frecuencia	%
SI	81	52,94
NO	72	47,06
TOTAL	153	100,00

Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 16:



Fuente: Estudiantes de sexo masculino de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

En esta pregunta se encuentra casi dividida las decisiones sobre si los hombres estaría bien representados en el organismo estudiantil bajo la dirección de una mujer, es así que el 52,94% consideran que sí ya que la mujer en los últimos tiempos ha ganado espacio político de representatividad a nivel del país y de la universidades, aunque todavía es mínima su participación, sin embargo ha dado sus primeros pasos satisfaciendo las expectativas; por otro lado con un buen porcentaje del 47,06% manifiestan que no se sienten bien representado en ese espacio político, tal vez porque le ven a la mujer como un ser pasivo y débil a la hora de actuar y defender los intereses del grupo al cual representa, consideran que a las mujeres hay que defenderlas en casos extremos.

Por ejemplo cuando existen enfrentamientos con grupos antagónicos, donde se expone al peligro, por esas razones es menester prepararlas a las mujeres en una educación liberalista y Humanista, capaz que su formación sea con un carácter temperamental y tome sus propias decisiones de manera independiente.

Al respecto como apoyo teórico se puede considerar lo expresado por la *Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo*, la universidad ecuatoriana registra una contradicción: mientras se feminiza su población estudiantil, sus claustros docentes y sus espacios de poder y autoridad siguen fuertemente masculinizados. Eso implica que, a inicios del siglo XXI, la universidad sigue desarrollándose con patrones patriarcales tradicionales propios de la primera mitad del siglo XX. Por consiguiente la política e

ideología que se difunde en sus espacios, presumiblemente, sigue impregnada de visiones y estereotipos de género que no permiten avanzar hacia una modernidad democrática.

La Evaluación de Desempeño Institucional del CONEA (2009a), por ejemplo, identificó la ausencia de políticas de acción afirmativa orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida universitaria, de grupos tradicionalmente segregados, en un país históricamente caracterizado por la exclusión y la marginación. **Pág.**

10

4.3. Encuesta aplicada a Docentes de la U.T.C.

Con la finalidad de conocer la opinión también de los docentes de la U.T.C. El total de este extracto de población la constituyen 292 maestros/as; que prestan sus servicios de docencia, profesionales a contrato o con nombramiento, en las tres Unidades Académicas.

Se aplicará la encuesta a una muestra representativa de 169 docentes de manera aleatoria, distribuida de la siguiente manera para los dos géneros: como la mayoría son varones se aplicará a 71 de un total de 194; mientras que por ser un número menor de mujeres se aplicará las respectivas encuestas a su totalidad que representan 98 maestras, de esta manera equilibrar los resultados de los dos géneros.

Una vez receptada las encuestas sus resultados son los siguientes:

1.- ¿Ud. en algún momento ha tenido dificultades para ejercer su profesión, por su condición de género?

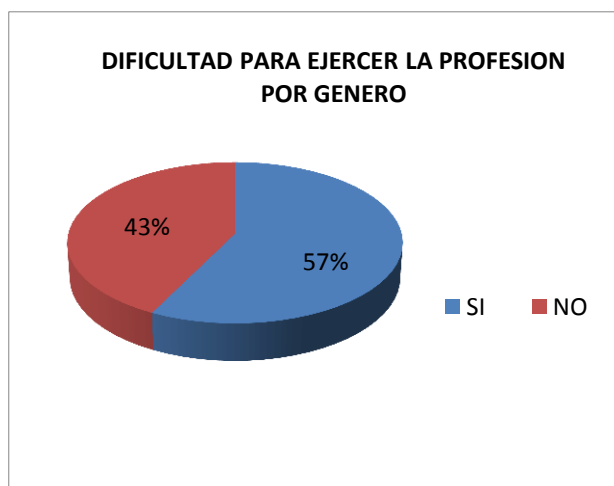
Tabla N° 17:

Dificultades para ejercer la profesión por género.

Alternativa	Frecuencia	%
SI	97	57,40
NO	72	42,60
TOTAL	169	100.00

Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 17:



Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

De 169 docentes y personal administrativo y de servicios encuestados 97 en su mayoría mujeres señalan que si han tenido dificultades para ejercer su profesión por su condición de género, sus razones fundamentales serían por existir mayor presión en sus labores e incluso laborar horas adicionales que no son reconocidos en sus honorarios profesionales; en relación de las mujeres presentan menores posibilidades de ingresar a la U.T.C en calidad de docente; otra razón puede ser por la alta competencia profesional en la obtención de un título de posgrado y frecuentemente la mujer se encuentra subordinada por un compañero hombre, además por situaciones estigmatizados en la sociedad (crianza de los hijos, quehaceres domésticos, entre otros) siguen siendo un obstáculo para ejercer libremente la profesión, por otro lado el 42,60% en su mayoría del género masculino consideran que no han tenido dificultades para ejercer su profesión , consideran que en el interior de la U.T.C si existen la facilidades necesarias,

Existe un trabajo armónico entre los dos géneros.- Por lo tanto es necesario que a la maestra y funcionaria universitaria se le brinde el mismo espacio que los varones, en cuanto a sus roles y funciones dentro de la universidad, realizando una evaluación permanente tanto de las autoridades como estudiantes sobre el profesionalismo que desempeñan en cada una de las carreras académicas y los diferentes departamentos administrativos.

El aspecto textual de la investigación fortalece este cuestionamiento en el siguiente extracto: ...La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo recibe una atención

especial hoy en día, pues en estudios socio demográficos, se profundiza más en las causas y consecuencias de la concentración o segregación de las mujeres en algunas actividades u ocupaciones, así como en la discriminación que sufren debido a su condición femenina.

En los estudios de género y en las organizaciones de mujeres se ha insistido de manera frecuente en la necesidad de hacer visible la participación económica femenina. Los trabajos que realizan las mujeres son en su mayoría precarios, discriminatorios, de tiempo parcial y ciertamente no son registrados adecuadamente en las fuentes estadísticas más globales como son los censos de población. **Pág. 65,66**

2.- ¿Cuál es su título académico de mayor jerarquía que Ud. alcanzado, para su ejercicio profesional en la U.T.C?

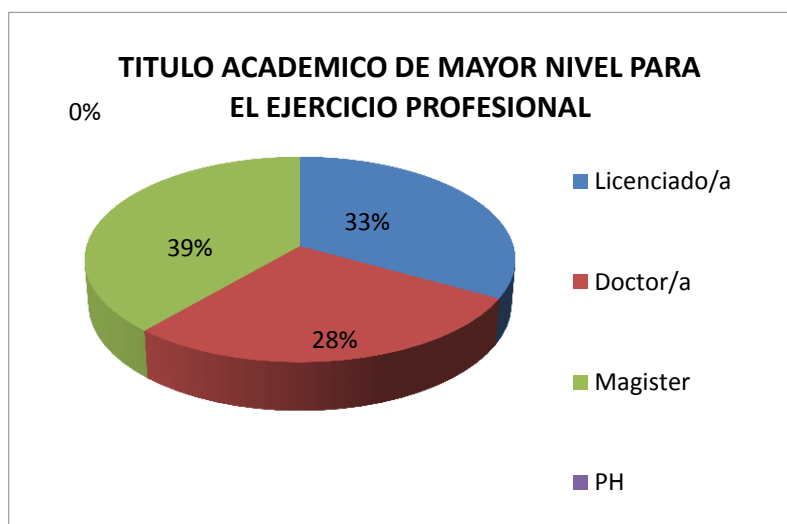
Tabla N° 18:

Título Académico de mayor nivel para el ejercicio profesional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Licenciado/a	48	28,40
Doctor/a	41	24,26
Magister	56	33,14
PH	00	00,00
Otro	24	14,20
TOTAL	169	100.00

Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 18:



Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Del personal docente que presta sus servicios profesionales y de carácter administrativo y de servicios de los 169, responden que el título de mayor jerarquía que tienen hoy en día son 56 de magíster que representan el 33, 14% y el de Doctor/a con el 24,26% que sumados los dos indicadores presentan un 58% de docentes y personal administrativo y de servicios que poseen títulos de posgrados ya que es necesario contar con el mayor número de títulos de gran jerarquía para permanecer en la universidad que es un requisito indispensable. Por otro lado existen compañeros maestros/as y administrativos que todavía presentan títulos de tercer nivel como el de licenciados con un 28,40%, pero cabe recalcar que en éste momento se encuentran preparando en la obtención de títulos de posgrado y por último otros docentes y administrativos con un 14,20 % señalan que tiene otros títulos como de ingeniería, químicos, laboratoristas entre otros.

Por lo tanto es necesario que la universidad exija y motive a todos los docentes en la obtención de títulos de posgrados y becar a los mejores profesionales para que se preparen en el extranjero para que obtengan un PHD, para que luego se oferte en el interior de la universidad éste tipo de modalidad. De la misma manera la capacitación permanente del personal administrativo y de servicio es fundamental frente a la fuerte competencia de trabajo que en este momento se produce en nuestro país.

3.- ¿Cuáles son los ingresos promedio que Ud. percibe mensualmente, como honorarios de su trabajo profesional en la U.T.C?

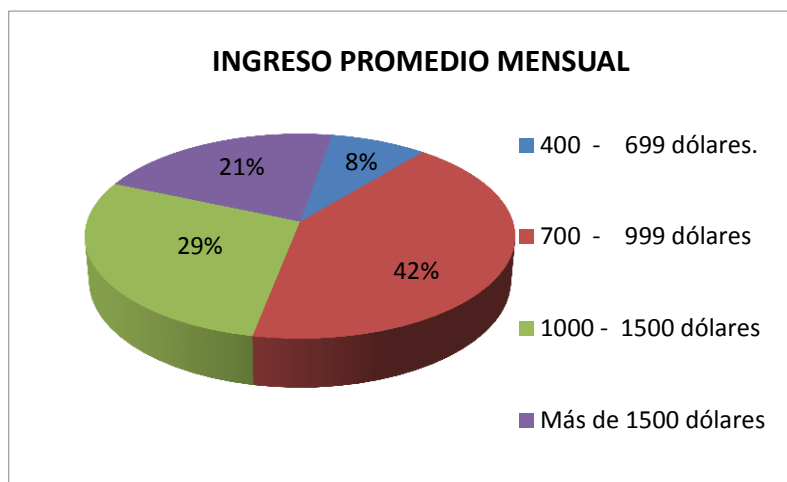
Tabla N° 19:

Ingresos promedio mensuales.

Alternativa	Frecuencia	%
400 - 699 dólares.	14	8,28
700 - 999 dólares	71	42,02
1000 - 1500 dólares	48	28,40
Más de 1500 dólares	36	21,30
TOTAL	169	100.00

Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 19:



Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

En los diferentes estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi las diferencias de remuneración están dadas considerando la pregunta anterior (número 2), en donde se preguntó el nivel de formación profesional de los docentes, Así un porcentaje del 42.02% de docentes, perciben mensualmente un sueldo promedio que va desde los 700 dólares hasta 1000 dólares seguido por el 28.40% que alcanza hasta los 1500 dólares.

El promedio de 21.30% supera un ingreso de 1500 dólares lo que representa al grupo integrado por Autoridades y Directores de Unidad que también ejercen la Docencia Universitaria.

La relación estrecha se mantiene con el siguiente aporte teórico: ...Ocupar dicho puesto no garantiza igualdad de sueldos en comparación con el trabajo de un hombre. Resulta desesperante para la mayoría de las mujeres que en igualdad de circunstancias, preparación académica, habilidades y experiencia, sean todavía los hombres quienes consiguen con mayor facilidad, puestos ejecutivos y mejores sueldos.

"Pese a los progresos, aún hay demasiadas mujeres atrapadas en trabajos mal retribuidos, con frecuencia en la economía informal, sin suficiente protección legal, con poca o ninguna protección social y con un alto grado de inseguridad", *asegura el director general de la OIT, Juan Somavia*. En su opinión, *"la promoción del trabajo decente es un instrumento fundamental para responder a la demanda mundial de igualdad de género, ya que permitiría avanzar en la mejora de los ingresos y oportunidades de las mujeres y ayudar a las familias a salir de la pobreza"*. Pág. 65

4. ¿Cuál es la situación actual, de sus servicios profesionales en la U.T.C?

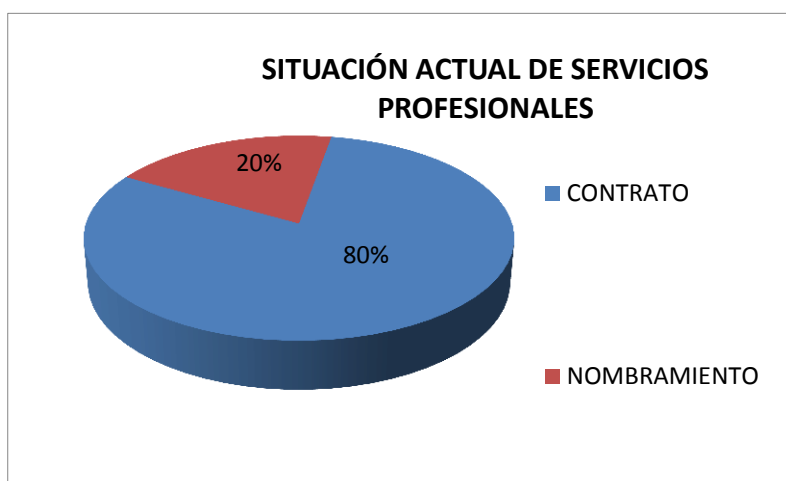
Tabla N° 20:

Cuál es la situación actual de sus Servicios Profesionales

Alternativa	Frecuencia	%
CONTRATO	136	80,47
NOMBRAMIENTO	33	19,53
TOTAL	169	100.00

Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 20:



Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

A pesar de que en la última década se ha incrementado el número de estudiantes es necesario contar con docentes de planta o con nombramiento; es muy notorio que la mayoría de profesionales trabajan en la Universidad bajo la modalidad de Contrato esto es el 75,68%, dentro de este grupo se encuentran 79 mujeres y 142 hombres.

El porcentaje de 24,32% mantiene una relación laboral a Nombramiento, de éstos; 19 son mujeres y 52 hombres. (Cuadro 9)

Considerando la muestra poblacional se refleja en el 80% que respondió que mantiene contrato, frente a un 20% que tiene nombramiento en la Universidad.

Por lo que es necesario que las autoridades de cada Unidad Académica gestionen los nombramientos de la planta docente y del personal administrativo y de servicios lo más urgente posible, convocando a concursos de méritos y oposición internos, en una primera fase; poniendo énfasis en: el perfil profesional, años de servicio, evaluación de los estudiantes, acciones investigativas a favor de la universidad, publicación de artículos científicos, entre otros aspectos, y brindando la oportunidad de manera equitativa a los dos géneros a ocupar puestos titulares.

5.- ¿Cuántas horas dispone Ud. dentro de su carga horaria semanalmente, para su labor pedagógica e investigativa?

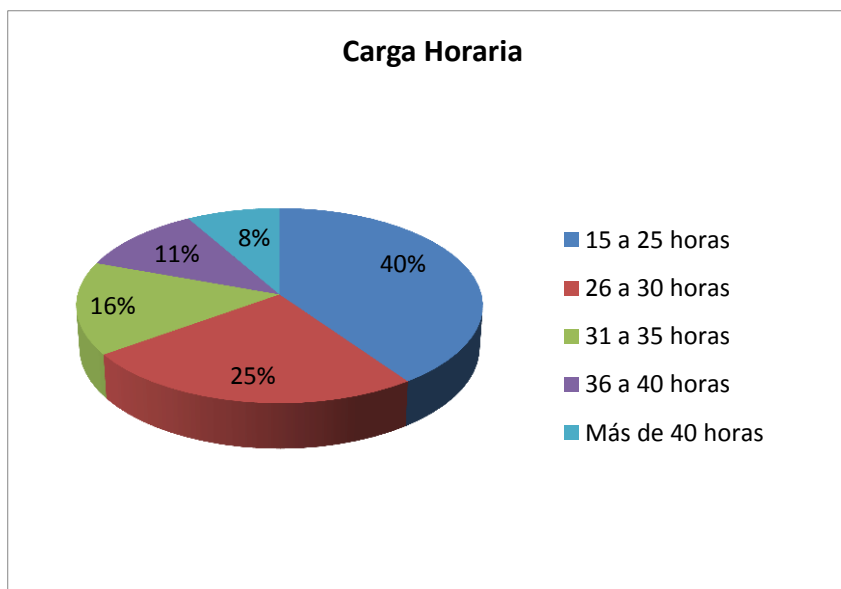
Tabla N° 21:

Carga Horaria

Alternativa	Frecuencia	%
15 a 25 horas	68	40,25
26 a 30 horas	42	24,85
31 a 35 horas	26	15,38
36 a 40 horas	19	11,24
Más de 40 horas	14	8,28
TOTAL	169	100.00

Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 21:



Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

La mayoría de docentes y personal administrativo y de servicios, siendo en su mayoría a contrato, disponen de una carga horaria muy variable de acuerdo a las necesidades de la universidad y del perfil profesional de los docentes, de ahí que en su mayoría con un 40,25% disponen de una carga horaria que está entre 15 a 25 horas semanales destinadas para la cátedra, investigación y funciones administrativas y de servicios, esta última es obligatoria cuarenta horas a la semana.

Un grupo significativo de docentes tienen un promedio de 26 a 30 horas semanales que la constituyen el 24, 85%, en estos dos subgrupos referente a la carga horaria se encuentran las mujeres que imparten cátedra universitaria; mientras que existe un privilegio profesional para los docentes del género masculino que acaparan el mayor número de horas, lógicamente a mayor número de horas mayor remuneración económica para los maestros/as a contrato.

Existen pocos docentes que superan las 35 horas semanales distribuidas en tres jornadas de trabajo: en la mañana, tarde y nocturno. Por lo que es indispensable que el Departamento Financiero conjuntamente con las autoridades de la U.T.C regulen equitativamente el número de horas para los dos géneros de acuerdo a las necesidades de las carreras que oferta la universidad.

6.- ¿Ud. actualmente imparte sus clases, en relación a qué área de conocimiento?

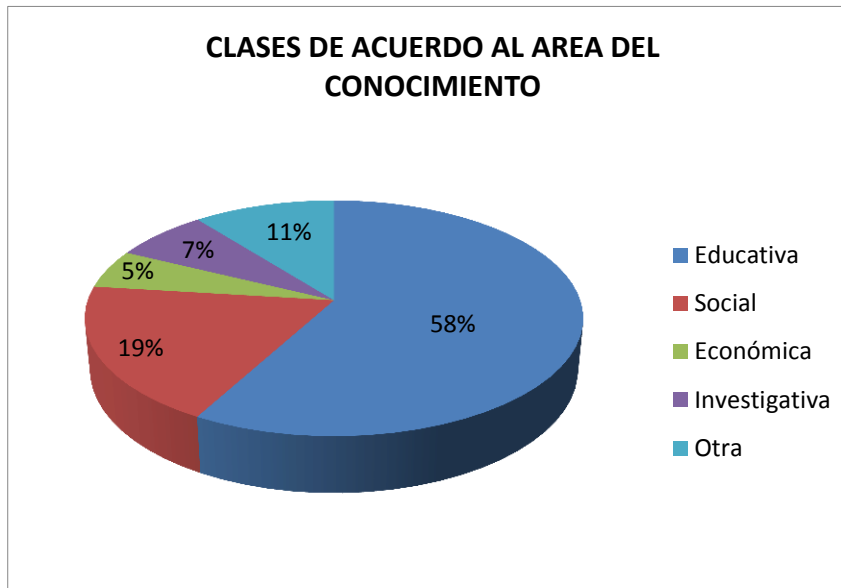
Tabla N° 22:

Clases de acuerdo al área del conocimiento

Alternativa	Frecuencia	%
Educativa	98	57,99
Social	32	18,93
Economía	09	5,33
Investigativa	12	7,10
Otra	18	10,65
TOTAL	169	100.00

Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 22:



Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

La mayoría de encuestados manifiestan que imparten sus clases en el área de su formación profesional y relacionado con la educación esto es el 57,99%. El 18,93% se dedican al área del conocimiento social siendo esta su formación profesional; por otro lado en el área de conocimiento relacionado con la economía se presenta el 5,33%.

Finalmente el porcentaje es mínimo de docentes destinados a la investigación con apenas del 7,10%, por lo cual es indispensable que se incremente el número de docentes en esta área del conocimiento científico en las distintas carreras de la universidad. Por lo tanto es necesario que la U.T.C cuente con un centro de investigaciones debidamente equipada.

Sin embargo la Universidad Técnica de Cotopaxi, no cuenta con los recursos necesarios para cubrir la creación de centros de investigación y procesos, siendo evidente la inequidad también, en la distribución de los recursos económicos del Estado.

7.- ¿En el último año Ud. ha colaborado para el progreso de la universidad, con algún tipo de investigación?

Tabla N° 23:

Colaboración con algún tipo de Investigación

Alternativa	Frecuencia	%
SI	66	39,05
NO	103	60,95
TOTAL	169	100.00

Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 23:



Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Considerando que la investigación hoy en día es el pilar fundamental del progreso de los pueblos y el engrandecimiento de la universidades del país; es lamentable observar que un pequeño número de docentes que representan el 35,09% son los únicos que han aportado con investigaciones para el progreso de la universidad, pero hay que aclarar que son investigaciones de tipo aplicada ya que es muy limitada su investigación para que sea de carácter científico; muchos docentes contestaron afirmativamente por el simple hecho de participar en Ferias de Ciencia y Tecnología con sus estudiantes, cuando deberían aportar con sus conocimientos en propuestas novedosas que beneficien a la comunidad universitaria.

Por otro lado el mayor número de docentes que representan a 103 de 169 encuestados, señalan que no han aportado en el área de investigación, ya que una de las limitaciones es la falta de recursos por el bajo presupuesto que es asignado para este tema, sin embargo se han presentado algunas propuestas para concursos en el país y en otros países del mundo, es por ello que se encuentran en espera de los resultado y aprobaciones a estos proyectos.

8.- ¿En el último año Ud. ha publicado algún artículo científico o pertenece a la red de investigadores?

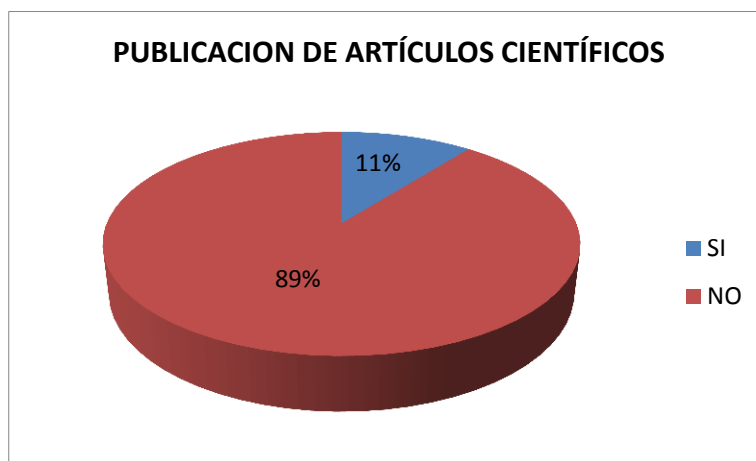
Tabla N° 24:

Publicación de Artículos Científicos

Alternativa	Frecuencia	%
SI	18	10,65
NO	151	89,35
TOTAL	169	100.00

Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Gráfico N° 24:



Fuente: Docentes de la U.T.C
Elaborado por: Libia Almeida Lara.

Como se puede apreciar en éste último ítem, los resultados son mínimos en cuanto se refiere a la publicación de algún artículo científico o pertenecer a la red de investigadores del país, lógicamente esta pregunta se relaciona con la anterior, ya que apenas el 10,65% han publicado un artículo de investigación pero todavía no existe profesionales en la red de investigadores; por otro lado el 89,35% no han escrito ningún artículo científico de su propia autoría; ante lo expuesto es necesario que la autoridades en forma conjunta con el Departamento de Investigación, de Comunicación, entre otros, estimulen económicamente o becando a los docentes o personal administrativo y de servicios que se destaquen en esta área, para especializarse en el extranjero.

4.4. Análisis de la Investigación al Personal Administrativo y de Servicios de la U.T.C.

En el estamento que corresponde al Personal Administrativo y de Servicios fue analizado considerando las diferentes fuentes estadísticas y se detalla a continuación:

La Universidad Técnica de Cotopaxi cuenta con 182 empleados y trabajadores, de los cuales el 70%, tienen nombramiento y el 30% contrato. El 66% son hombres y el 34% mujeres. Un 48,35% de los servidores de la UTC, se encuentran entre 30 y 39 años de edad, el 23,08% están entre los 40 y 49 años y apenas el 1,65% se encuentran entre 60 a 72 años.

Cuadro N° 14:

Evolución de la Población Administrativa Femenina Periodo (2005-2010)

Año	Total	Tasas de Crecimiento Anual
2005	115	Del 2005 al 2006: 22%
2006	140	Del 2006 al 2007: 6%
2007	148	Del 2007 al 2008: 20%
2008	178	Del 2008 al 2009: 2%
2009	181	Del 2009 al 2010: 1%
2010	182	Del 2009 al 2010: 1%

FUENTE: Departamento de Estadísticas de la U.T.C (2010-2011).

Elaborado: Libia Almeida Lara

Al comparar la población administrativa del año 2005 con la del año 2009 - 2010, se nota un crecimiento del 58%, con una tasa promedio de crecimiento del 10% anual, durante este quinquenio.

Cuadro N° 15:

Rangos de Edad de la Población Administrativa a Contrato y Nombramiento Periodo (2009)

Rango	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje Por Rangos de Edad
20-29	18	18	36	19,78%
30-39	55	33	88	48,35%
40-49	35	7	42	23,08%
50-59	10	3	13	7,14%
60-72	3	0	3	1,65%
TOTAL	121	61	182	100%
Porcentaje por Sexo	66%	34%	100%	100%

FUENTE: Departamento de Estadísticas de la U.T.C (2010-2011).

Elaborado: Libia Almeida Lara

En el año 2010 el 81% de la población administrativa a contrato son hombres y el 19% restante son mujeres, por otra parte la edad de la mayoría de la población administrativa a contrato oscila entre los 30 y 39 años.

En el año 2010 el 60% de la población administrativa a nombramiento son hombres y el 40% restante son mujeres, por otra parte la edad de la mayoría de la población administrativa a nombramiento oscila entre los 30 y 39 años.

Cuadro N°16:

Personal Administrativo por Nivel de Instrucción y Género en la U.T.C.

Personal Administrativo por Nivel de Instrucción y Género a diciembre 2010		
Nivel de Instrucción	Masculino	Femenino
Primaria	26	4
Secundaria	38	9
Superior	52	12
Total	116	55
		181

FUENTE: Departamento de Estadísticas de la U.T.C (2010-2011).

Elaborado: Libia Almeida Lara

Referente al campo administrativo, es muy notorio la marcada diferencia entre géneros al ocupar éstos cargos; de los 181 empleados: 116 son varones y menos de la mitad con 55 mujeres cuenta el personal administrativo; hay que recalcar que este pequeño grupo de mujeres se encargan de labores de aseo de las instalaciones universitarias y como secretarías de los diferentes departamentos de las Unidades Académicas; demostrándose una vez más que en todos los estamentos de la Universidad prevalece la figura de los hombres.

4.5. Análisis Nacional de la Educación Superior

A continuación se detalla información que se analizó en relación a datos reales del Consejo Nacional de Educación Superior CONESUP, del 2006; Mismos que representan estadísticas Nacionales sobre el Nivel Superior.

Cuadro N° 17:

**Datos Sobre el Nivel Superior Graduados de las Universidades y Escuelas
Politécnicas según el Nivel de Estudios**

INSTITUCIÓN	NIVEL SUPERIOR			Total general
	CUARTO NIVEL	NIVEL TÉCNICO SUPERIOR	TERCER NIVEL	
ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJERCITO	755	722	8993	10470
ESCUELA POLITÉCNICA JAVERIANA DEL ECUADOR	40	356	2722	3118
ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL	658	3902	6844	11404
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE		255	27	282
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO	362	1253	7836	9451
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL	1099	3397	6576	11072
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA ECOLÓGICA AMAZÓNICA		1387	515	1902
FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA SOCIALES	218			218
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES	965			965
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR	708	1909	19481	22098
UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR	141	472	2622	3235
UNIVERSIDAD ALFREDO PÉREZ GUERRERO			53	53
UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR	1781			1781
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUITO		462	68	530
UNIVERSIDAD CASA GRANDE	78	604	365	1047
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA	186	624	14022	14832
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL	932	632	12691	14255
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	3178	1621	52328	57127
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA DEL ECUADOR		127	2083	2210
UNIVERSIDAD CRISTIANA LATINOAMERICANA		1	143	144
UNIVERSIDAD DE CUENCA	677	642	10905	12224
UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURÍSTICAS			115	115
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	2962	10259	10443	117654
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS	63	4	1361	1428
UNIVERSIDAD DEL AZUAY	640	543	4452	5635
UNIVERSIDAD DEL PACIFICO ESCUELA DE NEGOCIOS	40	18	418	476
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR	1213	518	7151	8882
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO		310	1341	1651

INSTITUCION	CUARTO NIVEL	NIVEL TÉCNICO SUPERIOR	TERCER NIVEL	Total General
UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ			136	136
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA		367	64	431
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	79	22	1513	1614
UNIVERSIDAD JEFFERSON			2	2
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	146	1915	11839	13900
UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCA FUERTE GUAYAQUIL	369	4618	24392	29376
UNIVERSIDAD METROPOLITANA		69	166	235
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	583	188	3566	4337
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	1448	815	21125	23388
UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE CUENCA			19	19
UNIVERSIDAD PARTICULAR DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU	131		1993	2124
UNIVERSIDAD PARTICULAR INTERNACIONAL SEK	48		1193	1241
UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO		19	1028	1047
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA	190	2021	3404	5615
UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES	1979	4599	4882	11460
UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO	287	875	3570	4732
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO	568	914	19391	20873
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO	374	2020	9431	11825
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI	41		1650	1691
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA	462	1562	14068	16092
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ	523	2157	20078	22758
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	187	213	4705	5105
UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO	669	1219	1082	2970
UNIVERSIDAD TÉCNICA LUIS VARGAS TORRES DE	290	652	5502	6444
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA	4400	197	21036	25633
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA AMÉRICA	243	25	1248	1516
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL	50	182	198	430
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL	592	697	10451	11740
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA	896	2452	2355	5703
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL	17	31	221	269
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA SAN ANTONIO DE MACHALA			16	16
TOTAL - 59 INSTITUCIONES	31268	57848	457870	546984
%	5.7%	10.6%	83.7%	100%

FUENTE: CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CONESUP, Quito, 30/03/2006

A nivel de Universidades encontramos 59 Instituciones registradas en el CONESUP, de las cuales se han graduado 546.986 personas a diciembre del 2005. 31.268 personas se graduaron de estudios de cuarto nivel, con dos años de estudio; 57.848 en el nivel Técnico superior con dos años de estudio y 457.870 en el tercer nivel con cuatro, cinco o seis años de estudio según la carrera escogida. Según información del CONESUP, históricamente el número de graduados o titulados cada año de establecimientos superiores en relación al número de matriculados por año representa apenas el 5,5%.

Es decir, que en el nivel superior se encuentra una altísima deserción estudiantil, razón por la que la mayoría de estudiantes no obtienen el título universitario, por el que han optado, provocada principalmente, por los bajos ingresos de la familia ecuatoriana, el matrimonio, la maternidad, que obliga a las estudiantes a abandonar los estudios o a no hacer la tesis de grado para incorporarse como profesionales, por tener que dedicarse a trabajar, entre otras causas encontramos además, que los estudiantes una vez que egresan deben contar con tiempo, para dedicarse a elaborar la tesis y a cumplir con los requisitos legales solicitados por las instituciones superiores y cancelar elevados valores para poder graduarse, situación que hace aún más difícil la obtención del título profesional.

En la actualidad en la reforma a la nueva Constitución del Ecuador 2008, en el Título II Derechos, Sección quinta- educación, Art. 28, señala: “(...) La educación pública será universal y laica en todos sus niveles, y gratuita hasta el *tercer nivel de educación superior* inclusive”.

Desde el año 2010 está en vigencia esta disposición gubernamental donde las universidades públicas del país deben ser gratuitas hasta el tercer nivel, es decir hasta obtener un título profesional de acuerdo a la carrera selecta; esta política de Estado, ha motivado a que las mujeres se incrementen notablemente en el número de aspirantes a las universidades del país previo a una prueba de admisión ; el problema radica que ante la gratuidad existen un alto porcentaje de aspirantes que en su mayoría han quedado sin posibilidades de acceder al nivel superior y esperar una nueva oportunidad en un semestre siguiente e incluso años para reintentarlo nuevamente.

Cuadro N° 18:
Graduados en el Nivel Superior, Tercer Nivel y Cuarto Nivel según el Género y Área de Conocimiento

Graduados	Sexo				Total General	
	Femenino	Masculino				
Área/Subárea						
Total Administración y Comercio	89852	14.61%	51184	8,32%	141036	22,93%
%	63,71%		36,29%		22,93%	
ADMINISTRACIÓN	45247	7.35%	30129	4.90%	75376	12.25%
BANCA Y FINANZAS	2612	0.42%	1619	0.26%	4231	0.69%
COMERCIO	9823	1.60%	6037	0.98%	15860	2.58%
CONTABILIDAD	22063	3.59%	8102	1.32%	30165	4.90%
MARKETING Y VENTAS	4206	0.68%	2945	0.48%	7151	1.16%
TURISMO Y HOTELERÍA	5901	0.96%	2352	0.38%	8253	1.34%
Total Agrícola y Pecuaria	5728	0.93%	17982	2.92%	23710	3.85%
%	24.16%		75.84%		3.85%	
AGRÍCOLA Y PECUARIA						
ALIMENTOS	1183	0.19%	1134	0.18%	2317	0.38%
CIENCIAS AGRARIAS	3464	0.56%	12867	2.09%	16331	2.65%
FORESTAL	203	0.03%	620	0.10%	823	0.13%
MEDICINA VETERINARIA	716	0.12%	2615	0.43%	3331	0.54%
RECURSOS MARINOS	162	0.03%	746	0.12%	908	0.15%
Total Artes y Arquitectura	6523	1.06%	8311	1.35%	14834	2.41%
%	43.97%		56.03%		2.41%	
ARTES Y ARQUITECTURA						
ARQUITECTURA	2566	0.42%	5390	0.88%	7956	1.29%
ARTES	541	0.09%	509	0.08%	1050	0.17%
ARTES DE LA COMUNICACIÓN	51	0.01%	23	0.00%	74	0.01%
ARTES ESCÉNICAS	43	0.01%	39	0.01%	82	0.01%
DISEÑO	2999	0.49%	1806	0.29%	4805	0.78%
MÚSICA	323	0.05%	544	0.09%	867	0.14%

Graduados	Sexo				Total General	
	Femenino		Masculino			
Ciencias Básicas						
Total CIENCIAS BÁSICAS	5959	0.97%	7208	1.17%	13167	2.14%
%	45.26%		54.74%		2.14%	
BIOLOGÍA	998	0.16%	1339	0.22%	2337	0.38%
BIOQUÍMICA	503	0.08%	188	0.03%	691	0.11%
ESTADÍSTICA	423	0.07%	462	0.08%	885	0.14%
FÍSICA	42	0.01%	138	0.02%	180	0.03%
GEOLOGÍA	143	0.02%	809	0.13%	952	0.15%
MATEMÁTICAS	92	0.01%	264	0.04%	356	0.06%
MEDIO AMBIENTE	420	0.07%	659	0.11%	1079	0.18%
QUÍMICA	3338	0.54%	3349	0.54%	6687	1.09%
CIENCIAS DE LA SALUD						
Total Ciencias de la Salud	39253	6.38%	24376	3.96%	63629	10.34%
%		61.69%		38.31%		10.34%
ENFERMERÍA	11646	1.89%	380	0.06%	12026	1.95%
FONOAUDIOLOGÍA	10	0.00%	1	0.00%	11	0.00%
KINESIOLOGÍA	27	0.00%	10	0.00%	37	0.01%
MEDICINA	10592	1.72%	15465	2.51%	26057	4.24%
NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	877	0.14%	131	0.02%	1008	0.16%
OBSTETRICIA	2486	0.40%	532	0.09%	3018	0.49%
ODONTOLOGÍA	6013	0.98%	4225	0.69%	10238	1.66%
QUÍMICA Y FARMACIA	1594	0.26%	494	0.08%	2088	0.34%
TECNOLOGÍA MEDICA	6008	0.98%	3138	0.51%	9146	1.49%
CIENCIAS SOCIALES						
Total Ciencias Sociales	50147	8.15%	56937	9.26%	107084	17.41%
%		46.83%		53.17%		17.41%
ANTROPOLOGÍA	238	0.04%	188	0.03%	426	0.07%
CIENCIAS POLÍTICAS	342	0.06%	354	0.06%	696	0.11%
COMUNICACIÓN	6684	1.09%	4199	0.68%	10883	1.77%
ECONOMÍA	7641	1.24%	7599	1.24%	15240	2.48%
ORIENTACIÓN	20	0.00%	16	0.00%	36	0.01%
PERIODISMO	898	0.15%	395	0.06%	1293	0.21%
DERECHO	22445	3.65%	40624	6.60%	63069	10.25%

Graduados	Sexo				Total General	
	Femenino		Masculino			
Ciencias Básicas						
PSICOLOGÍA	5099	0.83%	1725	0.28%	6824	1.11%
SOCIOLOGÍA	1577	0.26%	1572	0.26%	3149	0.51%
TRABAJO SOCIAL	5203	0.85%	265	0.04%	5468	0.89%
EDUCACIÓN						
Total EDUCACIÓN	110574	17.97%	52029	8.46%	162603	26.43%
%		68.00%		32.00%		26.43%
EDUCACIÓN	21348	3.47%	14781	2.40%	36129	5.87%
EDUCACIÓN BÁSICA	18891	3.07%	5417	0.88%	24308	3.95%
EDUCACIÓN ESPECIAL	849	0.14%	77	0.01%	926	0.15%
EDUCACIÓN MEDIA	60953	9.91%	31075	5.05%	92028	14.96%
EDUCACIÓN PARVULARIA	8147	1.32%	352	0.06%	8499	1.38%
EDUCACIÓN SUPERIOR	386	0.06%	327	0.05%	713	0.12%
Humanidades y Ciencias de la Cultura						
Total HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA CULTURA	985	0.16%	501	0.08%	1486	0.24%
%		66.29%		33.71%		0.24%
ANCESTRALES	20	0.003%	11	0.002%	31	0.01%
BIBLIOTECA	162	0.03%	38	0.01%	200	0.03%
CIENCIAS RELIGIOSAS	145	0.02%	149	0.02%	294	0.05%
FILOSOFÍA	31	0.01%	131	0.02%	162	0.03%
HISTORIA Y GEOGRAFÍA	125	0.02%	69	0.01%	194	0.03%
LETRAS	502	0.08%	103	0.02%	605	0.10%

FUENTE: CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CONESUP, Quito, 30/03/2006

El 54.1% de los graduados en el Nivel Superior, con títulos de Tercer Nivel y Cuarto Nivel en el país representa a mujeres, mientras que el 45,9% son hombres. Como se expresa en el cuadro en los últimos 10 años ha existido un incremento significativo de la participación de

la mujer que han obtenido sus títulos profesionales en diferentes carreras del conocimiento, además es necesario destacar que la mujer se sigue preparando así lo demuestran al adquirir un título de posgrado que representa al Cuarto Nivel; número que supera a los hombres.

Si analizamos las diferentes áreas profesionales en las que se han graduado un total de 615.202 profesionales hasta marzo del 2006, la mujer se destaca en las siguientes áreas profesionales: En comercio y administración con un 14.61% que representa a 89852 notándose la mayor concentración en las carreras de Administración y Contabilidad; mientras que existe un decrecimiento poblacional de profesionales en el área de Ciencias Básicas donde se ofertan carreras de Biología, Bioquímica, Química en esta última existe la mayor presencia de la mujer con 3338 que representa el 0.54% del equivalente del 2.14% que representa el total de ésta área profesional; En Ciencias de Salud existe un número significativo de la presencia de la mujer que representa 39253 que equivale al 6.38% , las principales carreras que seleccionan son enfermería y medicina.

Otro grupo considerable en la que se destaca la presencia de mujeres profesionales se encuentra en el área de Ciencias Sociales con 50147 que representa al 8.15% destacando su presencia en las carreras de Derecho y Comunicación; por último es aceptable la participación de la mujer como profesional en el área de Educación con 21348 que representa a 3.47% del total que constituye el 5.87% de esta área de conocimiento; sobresaliendo su figura en las carreras de Parvulario y Educación Superior al acceder a títulos de posgrados, hoy de cuarto nivel. En conclusión podemos observar la asignación

de roles preestablecidos para la mujer se dan en la formación de profesionales, las mujeres tienen un mayor porcentaje de graduados en la mayoría de profesiones que tienen relación a los roles asignados por una sociedad machista.

Estas cifras analizadas concuerdan con la presencia de la mujer de manera significativa en diferentes Carreras que oferta la Universidad Técnica de Cotopaxi, así en su orden tenemos: En la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas en las Carreras de Contabilidad y Auditoría con 690 mujeres en comparación de su sexo opuesto que apenas es de 95 varones; Ciencias de la Educación, mención Educación Básica con 618 mujeres frente a 273 hombres; mientras que en la Unidad Académica de Ciencia de Ingeniería y Aplicadas es muy mínimo la concentración de mujeres que obtienen su título profesional en carreras como Ingeniería electromecánica e Ingeniería Eléctrica con 29 y 12 mujeres respectivamente.

4.6. Verificación de Hipótesis.

Anteriormente nos hemos planteado la siguiente hipótesis:

H1: La Discriminación de Género es una constante en los diversos estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Por ser una hipótesis afirmativa, con planteamiento de dos variables cualitativas, se comprobará de manera DESCRIPTIVA, la misma que es verificada sus resultados tomando como referencia lógica el análisis e interpretación de resultados de las encuestas aplicadas a docentes, personal administrativo y de servicios y estudiantes de la U.T.C haciendo referencia a sus dos géneros que es objeto de nuestro estudio. Se ha verificado por las siguientes razones:

- a) Que existe una discriminación constante hacia el género de la mujer en todos los estamentos de la U.T.C, principalmente en el conglomerado estudiantil, y de docentes y personal administrativo, en cuanto a sus roles, funciones, cargos y respeto a la igualdad, como se puede apreciar en el análisis de los resultados a las encuestas realizadas a los estudiantes de sexo masculino quienes mantienen en un 54% haber maltratado a sus compañeras física o emocionalmente, consideran en altos porcentajes la existencia del machismo y con ello discriminación a las compañeras de clase.

En el personal administrativo existen dificultades al ejercer su profesión por ser mujeres y un alto número (121) del personal son hombres, frente a (61) un número más pequeño de mujeres las mismas que es su mayoría ocupan puestos de asesoría y muy pocas a nivel directivo, y los porcentajes de Contratación de mujeres es más alta pero el número de nombramientos es menor frente al de los hombres.(*Cuadro 10*)

Caso similar se presentan en el grupo de docentes en donde del 64,44% del cuerpo docente de la UTC. Son hombres de éstos el 17,81% tiene nombramiento y el 48,63% mantiene contrato. Mientras que de la totalidad de los cuerpos docentes, el 33,56% son mujeres y de éste grupo 27,05% mantiene la modalidad de contrato y tan solo el 6,51% tiene nombramiento. (*Cuadro 9*).

Que los problemas más frecuentes que enfrenta la mujer dentro de la sociedad es el machismo, discriminación, desigualdad de oportunidades, acoso sexual, en algunas oportunidades; provocado por el sexo masculino. Situación de la que no se exime la población de la UTC., revisando las encuestas planteadas en el capítulo III, (*pág.148-180*), y de acuerdo a lo investigado en los temas de: Necesidad de adecuación a las condiciones laborales contemporáneas en donde se analiza la naturaleza precaria e inestable de los empleos desempeñados por mujeres que no son afiliadas, reciben un sueldo inferior al de los hombres. (*Pág. 70, 71,72*)

- b)** Que en los diferentes estamentos de la U.T.C prevalece el mayor número de varones que mujeres en las diferentes secciones departamentales y académicas, concluyendo que de cada diez vacantes de puestos de trabajos ocho son ocupadas por el género masculino, mientras que apenas dos son para mujeres, ante lo expuesto es claro que existe favoritismo de empleo para los varones. El porcentaje de profesionalización del personal administrativo mujeres, está muy por debajo del de los hombres esto es 52 (43%) profesionales hombres de 121 que trabajan

actualmente en la UTC; frente a 12 (20%) mujeres profesionales de 61 que prestan sus servicios en la actualidad.

- c) Que en las diferentes carreras que oferta la U.T.C, se encuentra distribuida por géneros de manera heterogénea en las tres Unidades Académicas, en la CIYA el mayor número se encuentra varones, en la Ciencias Administrativas y Humanísticas se concentra en gran número las mujeres, mientras que casi es equitativo en la Unidad Académica de Ciencias Agropecuarias y de Recursos Naturales. Estas diferencias se dan por la vocación que se inclinan cada género a una carrera afín a sus condiciones e incluso, por el sistema social en el que se desarrollan como se analiza en el tema: *¿Conduce la educación a una mayor Capacitación y autonomía de la mujer?;(Pág.77-80); Inclusión de la Mujer.(Pág. 61).*
- d) Que la participación de la mujer en las actividades que involucran cambios sociales son obstaculizadas por la desigualdad, lo que impide su real participación en los espacios políticos y en la toma de decisiones económicas y políticas dentro de un sistema que estigmatiza a la mujer hacia el grupo que lidera, ante estas circunstancias el género masculino ha tomado el mando político al ser considerado como el género temperamental y de respeto al grupo que representa: Como se lo analiza en el tema : *Las representaciones sociales de género (Pág. 38-42).*

- e) Que en los dos géneros todavía es muy limitada su participación en el campo investigativo y en la publicación de artículos científicos. Siendo la oportunidad para que hombres y mujeres de los diferentes estamentos de la U.T.C coordinen en forma integral y armónico el trabajo investigativo, poniendo en práctica la equidad de género.*(preguntas 6 y 7 de la Encuesta aplicada a los Docentes de la UTC. (Pág. 190-193)*

Con esta comprobación se acepta nuestra conjetura al afirmar que la Discriminación de Género es una constante en varios Estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Luego de un diagnóstico institucional en los diferentes estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi que está representado por autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo y de servicio, se pudo determinar una desigualdad de género en cuanto a funciones y roles que lo desempeñan, notándose que es muy limitante la participación social de la mujer por factores socio-culturales, ya que en su mayoría se encuentra liderado por el género masculino, debilitando el accionar de la mujer en la toma de decisiones.

- Entre las causas más comunes que enfrenta la mujer como factor de discriminación tenemos: el machismo y el sexismo generado por los compañeros varones quienes demuestran una actitud de superioridad que la mujer, esto ha conllevado a una baja autoestima entre las féminas, por otro lado ha generado poca participación en el campo político opacando su imagen en el convivir universitario, el machismo está presente dentro de las aulas llegando a casos de maltratos físicos y psicológicos hacia las mujeres.

- Entre los factores de la discriminación hacia la mujer en el plano laboral se puede mencionar que es producto del machismo ocasionado por el sexo masculino al considerar que las mujeres deben ocupar cargos de menor rango, es así que las mujeres son objeto de subordinación por sus altos jefes ; otro factor es en el plano económico donde la mujer percibe un sueldo promedio de \$ 600 dólares mensuales, mientras que los varones están dentro de una remuneración económica superior a los \$1000 dólares ya que sus cargos son de mayor jerarquía .

- La discriminación que existe en el estamento estudiantil es notorio en el aspecto de dirigencia estudiantil, donde la mujer tiene poca aceptación en el gobierno estudiantil; además son objeto de burlas, irrespeto, acoso, marginación por parte de sus compañeros varones; lo que provoca desintegración entre géneros, conflictos dentro del aula.

- En cuanto se refiere al número de estudiantes por unidades académicas y por carreras, se puede inferir que en la Unidad Académica de Ciencias Administrativa y Humanísticas con sus nueve carreras que oferta, el 73,95% son mujeres; el 26.05% son hombres. En la Unidad Académica de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales con sus cinco carreras, el 51.93% son hombres y el 48.06% mujeres; finalmente en la Unidad Académica de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas, el 81,30% son hombre y el 18.70%, mujeres; determinando de esta manera que existe una desigualdad de distribución estudiantil por género.

- El ingreso que percibe la mayoría del personal que labora en la universidad está entre los \$ 700 a 1000 dólares, en este grupo se encuentra la mayoría de la mujeres, por el contrario los varones tienen ingresos económicos que superan los \$ 1500 dólares. Haciendo referencia en cuanto a las autoridades de la Universidad Técnica de Cotopaxi, que está representada por el Rector, Vicerrector, Directores de Unidades superan los \$ 4000 dólares, de los cuales nueve pertenecen al sexo masculino y apenas dos mujeres se destacan en estos cargos. Comprobado que en todos los estamentos de la universidad predomina la inequidad de género en cuanto a funciones, cargos, roles y remuneraciones económicas.

- En cuanto a los estudiantes de la universidad se puede identificar las causas más comunes para que no exista una equidad de género, según los dos sexos coinciden en sus respuestas en la encuestas realizadas, al señalar que la mujer tiene que enfrentar dentro del estatus universitario una infinidad de problemas entre los más comunes tenemos: marginación, representación del gobierno estudiantil que es muy mínima debido a que es liderada por los varones a más de ello se destacan en eventos científicos; por lo contrario la mujer se acentúan dentro de la universidad en actividades sociales, deportivas y culturales.

5.2. Recomendaciones

- Fomentar en todos los estamentos de la U.T.C una cultura con equidad de género insertando como política universitaria en el Plan Estratégico con una regulación equitativa en roles, funciones, cargos y aspiraciones económicas para que los hombres y mujeres tengan los mismo derechos de oportunidad en las estructuras de toma de decisiones, de esta forma mantener la armonía entre los dos géneros.

- Capacitar a la comunidad universitaria en lineamientos de una educación Humanista y Liberal capaces de ser transmisores de valores sociales justos e igualitarios que conlleven con el ejemplo a sus estudiantes a una formación crítica e integral con sentido de responsabilidad social y solidaria entre sus semejantes, con temas interdisciplinarios para erradicar la discriminación de género que en la actualidad es un mal que aflige a la mujer.

- Elaborar un manual de Evaluación de Desempeño y concursos para nombramientos de docentes, considerando el perfil profesional, años de servicio, pruebas de aptitudes y actitudes, méritos alcanzados durante su permanencia haciendo énfasis en: investigación y publicación de artículos científicos, para tener la oportunidad sin privilegios de ocupar dignidades de Alta Gerencia Académica y Administrativa en la U.T.C, bajo la dirección de una Comisión de transparencia, que la integren

equitativamente hombres y mujeres, de tal manera dirimir los cargos de forma arbitraria, evadiendo injusticias y discriminaciones hacia el género oprimido.

- Promocionar en las Unidades Académicas un diagnóstico semestral de la población estudiantil por género, capaz de generar orientaciones dirigidos a acrecentar el número de estudiantes del género menos representativo en cada carrera, fortaleciendo de esta manera la igualdad en las carreras y aspiraciones entre hombres y mujeres, involucrando a los dos géneros como entes importantes para una formación profesional, actores económicos y ciudadanas y ciudadanos elemento clave para el desarrollo sostenible.

- Es indispensable que se garantice no únicamente la igualdad formal sino también la igualdad real, pues si son solo las autoridades universitarias quienes perciben altas remuneraciones económicas; es necesario establecer una regulación salarial y de distribución equitativa en los cargos entre géneros, respetando los derechos y el trato igualitario, capaz de mantener una buena relación entre compañeros y compañeras.

- Orientar la cátedra de derechos humanos y equidad de género en todas las carreras e incorporar el enfoque de género de manera transversal y específica en la formación académica real. Con el compromiso de desarrollar una cultura de derechos humanos que estimule la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos que requiere la universidad, político e investigativo.

- Organizar la Comisión de Género de la U.T.C, con la tarea de promover la participación de estudiantes, docentes, empleados y trabajadores en una red de universidades en la que se compartan experiencias significativas sobre investigación científica con enfoques de derechos y perspectiva de género orientando a brindar asesoría, capacitación y sensibilización a la comunidad universitaria, bajo la dirección y participación del CONEA como máximo organismo de las Universidades del país.

Bibliografía.

2. Alarcón, E (2008). *Entre Cristales y Sombras: Derechos humanos y equidad de género en la PUCE*. Quito: Bermeo.
3. Alberdi, I. y Martínez, L: *Guía didáctica para la orientación no sexista*
4. ALMA MATER, *Revista informativa UTC*, (2005). Ediciones 5, 6 y 7: UTC. Latacunga.
5. Alter, E. (1999). *Educación Alternativa con visión de Género en Ecuador: Quito 1996e.a. CON v, DE Carrera Fundamentos Teóricos para una visión crítica de género Vol. 2 Quito.*
6. *Asociación Latinoamericana para los Derechos Humanos –ALDHU (1995). Derechos Humanos. Quito: Fríes.*
7. Astudillo, J. Sacoto, V. Ortiz, B. (2004): *Género e Interculturalidad. Cuenca.*
8. Brasileiro, A M. (1999). *Género y Desarrollo Sostenible. Un nuevo paradigma. Quito.*

9. *Brasileiro, A. M (1999). Género y Desarrollo Sostenible: Un Nuevo Paradigma: ABYA-YALA.*
10. *CEPAL. (2006). Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género: Quito.*
11. *CEPLAES-CONAMU, (1999). Guía para animadores/as de círculos de estudio en Equidad de Género: Quito.*
12. *CONAMU, (2000). Hacia la Equidad de Género en la Educación: Quito.*
13. *CONAMUN. (1999). Hacia la Equidad. Proyectos de Mujer y Género en Ecuador: Quito.*
14. *CONEA (2009).La Evaluación de Desempeño Institucional. Quito.*
15. *CONFEMEC (2009, 23 de septiembre). Lo que ganamos las mujeres en los sectores populares. Serie No-2.*
16. *CONFEMEC (2009, 23 de septiembre). Lo que ganamos las mujeres en los sectores populares. Serie No-2.*

17. CONFEMEC (2009). Pacheco, F. *Cuadernos de Formación Política. Género, Conceptos y Bases Fundamentales, La Violencia de Género. Serie: Hacia una vida de justicia y libertad. N° 1. Quito*
18. *Constitución de la República del Ecuador. (2008). Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente*
19. Cuvil Ortiz, F. (2001). *La Mujer, La Seguridad Social y el Trabajo; IECAIM, INSTRAW: Quito.*
20. *Demandas de las Mujeres Universitarias. (2001). Quito.*
21. Dunand, T. (2000). *Equidad de Género en Trabajo y Salud. CLACSO: Buenos Aires, Argentina.*
22. Durán, X. (2008). *Derechos de las mujeres en la nueva Constitución: CONAMU.*
23. Espinar, E. ISBN 84-688-4755-0 -2003. *Violencia de género y procesos de empobrecimiento: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, <http://www.cervantesvirtul.com>*
24. E.A. CON v, DE (1999). *Carrera Fundamentos Teóricos para una visión crítica de género Vol. 2. Quito.*

25. *García Alarcón, E. (2008). Entre Cristales y Sombras. Derechos Humanos y Equidad de Género. PUCE –Quito.*
26. *Gimenez, D. (2004). CEPAL-ECLAC. Género, prevención y ciudadanía social en América Latina.*
27. *Goetshchel, Ana María (2006). Orígenes del feminismo en el Ecuador. CONAMU-FLACSO. Quito.*
28. *Goetshchel, A.M. (2006). Orígenes del feminismo en el Ecuador: CONAMU-FLACSO, Quito.*
29. *IECAIM, (2006). Datos Estadísticos sobre la mujer ecuatoriana. Demografía, Salud, Educación y Empleo: Quito.*
30. *Isch, E. (2009). Apuntes sobre el Género en Educación: Quito.*
31. *Isch, E. (2004). Apuntes sobre el enfoque de Género en la Educación. Quito.*
32. *Isch, E.; Romero I. MBS. (1999) Género y Desarrollo Rural: Quito.*
33. *Jiménez, D. (2004). Género, prevención y ciudadanía social en América Latina, CEPAL-ECLAC. Quito.*
34. *Lasso D. (2006). Historias Juveniles: Quito.*

35. Logroño L. (2008). *Ensayo sobre género y desarrollo. (Periódico OPCION)*
36. Logroño, J. (2006). *Género y Desarrollo: UTE: Quito.*
37. Mendoza E. C.: *Ensayos sobre género y desarrollo II Género y Derechos Humanos.*
38. Mendoza Escala C. (2008). *Ensayo Género y Derechos Humanos. Quito.*
39. Mora, F. (2004). *Transversalidad de la educación: Equidad de Género. SECED.*
40. Moreira, M. E.: *Derechos Humanos de las Mujeres en América Latina.*
41. Moromisato, D. (2003). *Liderazgo y Política Feminista, Módulo de Capacitación de Liderazgo para mujeres: Lima*
42. Moscol, L. (2000). *Mundo de Mujeres. Cuenca.*
43. Ramírez, (2010). «Los nuevos retos de América Latina: Socialismo y *sumak kawsay*», *Ecuador vive la salida de un pacto social «utilitario-liberal» y el ingreso a un pacto «biosocialista (igualitario) republicano» o «socialismo del sumak kawsay» Quito.*
44. Rodas, R: *Coeducación-Proceso permanente de la educación normal*


45. Saltzman, J. (1992). *Equidad de Género teoría integrada de estabilidad y cambio: Editorial CATEDRA.*
46. Sánchez Praga J. (2006): *Educación Indígena en Cotopaxi; Avances Políticos y deudas Pedagógicas: PRODECO: Quito.*
47. SENPLADES (2010). *Transformar la Universidad para transformar la Sociedad. Quito*
48. SENPLADES. Ramírez R. *Debates- Transformar la universidad para Transformar la sociedad. p.p.134-135. Quito*
49. Ulloa, F. (2008) *.Más allá del 8 de marzo .Quito: Véjar.*
50. UNIFEM (2009). *Las mujeres Andinas. Quito: Malo.*
51. Universidad Central del Ecuador –CIMUF (2000). *Educación Superior y Género: Pérez.*
52. Universidad Central del Ecuador. (2002).*Serie Educación para la equidad de género. Proyecto de Educación, Alternativa con visión de género. Quito.*

- **Bibliografía Virtual.**


1. <http://go.worldbank.org/39R6WSA8C0>
2. http://www.redmujer.org.ar/pdf_publicaciones/Art_31_Cap_III.pdf
3. [www.mailto:dgenero@mingobierno.gov.ec](mailto:dgenero@mingobierno.gov.ec)
4. www.bibliotecageneroconamu.gov.ec
5. www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar
6. www.cotopaxinoticias.com/sección.aspx
7. www.dspace.espo.edu.ec
8. www.ecuadorencifras.com
9. www.hunamightsmoreira.com
10. www.inec.gob.ec
11. www.uea-edu.ec
12. <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm> .Marta Lamas*

ANEXOS


ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DEL SEXO FEMENINO DE LA U.T.C

	<p align="center">UNIVERSIDAD TÉCNICA EQUINOCCIAL</p> <p align="center">DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADO</p> <p align="center">MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL</p>	<p align="center">C.E.F 01</p>
<p>Estimadas estudiantes de la universidad Técnica de Cotopaxi, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.</p>		
<p>La presente tiene por objetivo, Analizar la equidad de género desde el punto de vista femenino, a través de la aplicación de una encuesta, para fortalecer la equidad de género en la comunidad universitaria.</p>		
<p>Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con una "x" en una sola alternativa o completando con palabras en las líneas punteadas.</p>		
<p align="center">ÍTEMS</p>		
<p>1. ¿Cree usted que existe inequidad de género en la carrera universitaria a la cual Ud. pertenece? Si () No ()</p>		
<p>2.- ¿Ha participado Ud. en elecciones de representación estudiantil dentro de la universidad? Si () No ()</p>		
<p>3.- ¿Ud., ha sido objeto de discriminación por su sexo opuesto? 1. Siempre () 2. Ocasionalmente () 3. Nunca()</p>		
<p>4. ¿Durante su permanencia en la U.T.C en qué actividades se ha involucrado Ud.?</p>		
<p>a) Investigativas () b) Políticas () d) Sociales () e) Culturales () f) Otra () Especifique.....</p>		
<p>5.- A su parecer ¿Cuáles son los problemas más indignantes que enfrenta la mujer en la U.T.C?</p>		
<p>a) Machismo () b) Marginación () c) Desempleo () d) Acoso () e) Otros () Especifique.....</p>		
<p>6.- ¿Ud. ha participado en algún evento representando a su carrera o Unidad Académica? Si () No ()</p>		
<p>7.- ¿Dentro de su aula- clase, alguna vez ha sido objeto de burlas o insultos por parte de sus compañeros varones? Si () No ()</p>		
<p>8.- ¿De las siguientes estrategias, cuál sería la idónea para impulsar la participación activa de la mujer en la UTC? Si () No ()</p>		
<p align="center">¡GRACIAS POR SU COLABORACION!</p>		

ENCUESTA PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA U.T.C

	<p>UNIVERSIDAD TÉCNICA EQUINOCCIAL</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADO</p> <p>MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL</p>	<p>C.P 03</p>
<p>Estimados compañeros de la universidad Técnica de Cotopaxi, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.</p>		
<p>La presente tiene por objetivo, Analizar la equidad de género en los diferentes estamentos de la U.T.C , a través de la aplicación de una encuesta, para fortalecer la equidad de género en la comunidad universitaria.</p>		
<p>Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con una "x" en una sola alternativa o completando con palabras en las líneas punteadas.</p>		
<p>ÍTEMS</p>		
<p>1. ¿Ud. en algún momento ha tenido dificultades para ejercer su profesión, por su condición de género?</p>		
<p>Si ()</p>	<p>No ()</p>	
<p>2.- ¿Cuál es su título académico de mayor jerarquía que Ud. alcanzado, para su ejercicio profesional en la U.T.C?</p>		
<p>a) Licenciado/a</p>	<p>()</p>	
<p>b) Doctor/a</p>	<p>()</p>	
<p>c) Magister</p>	<p>()</p>	
<p>d) PH</p>	<p>()</p>	
<p>e) Otro</p>	<p>() Especifique.....</p>	
<p>3.- ¿Cuáles son los ingresos promedio que Ud. percibe mensualmente, como honorarios de su trabajo profesional en la U.T.C?</p>		
<p>a) 400 - 699 dólares</p>	<p>()</p>	
<p>b) 700 - 999 dólares</p>	<p>()</p>	
<p>c) 1000 - 1500 dólares</p>	<p>()</p>	
<p>d) Más de 1500 dólares</p>	<p>()</p>	
<p>4. ¿Cuál es la situación actual, de sus servicios profesionales en la U.T.C?</p>		
<p>Contrato ()</p>	<p>Nombramiento ()</p>	
<p>5.- ¿Cuántas horas dispone Ud. dentro de su carga horaria semanalmente, para su labor pedagógica e investigativa?</p>		
<p>a) 15 a 25 horas</p>	<p>()</p>	
<p>b) 26 a 30 horas</p>	<p>()</p>	
<p>c) 31 a 35 horas</p>	<p>()</p>	
<p>d) 36 a 40 horas</p>	<p>()</p>	
<p>e) Más de 40 horas</p>	<p>()</p>	
<p>6.- ¿Ud. actualmente imparte sus clases, en relación a qué área de conocimiento?</p>		
<p>a) Educativa</p>	<p>()</p>	
<p>b) Social</p>	<p>()</p>	
<p>c) Económica</p>	<p>()</p>	
<p>d) Investigativa</p>	<p>()</p>	
<p>e) Otro</p>	<p>() Especifique.....</p>	
<p>7.- ¿De las siguientes estrategias, cuál sería la más importante para fortalecer la equidad de género en los estamentos de la U.T.C?</p>		
<p>a) Organizar seminarios talleres sobre equidad de género</p>	<p>()</p>	
<p>b) Distribuir equitativamente los cargos universitarios</p>	<p>()</p>	
<p>c) Practicar la equidad de género como valor humanista</p>	<p>()</p>	
<p>d) Establecer nexos profesionales entre sexos opuestos</p>	<p>()</p>	
<p>e) Otro</p>	<p>() Especifique.....</p>	
<p>8.- ¿En el último año Ud. ha colaborado para el progreso de la universidad, con algún tipo de investigación?</p>		
<p>Si ()</p>	<p>No ()</p>	
<p>¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!</p>		

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES DEL SEXO MASCULINO DE LA U.T.C

	<p>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL</p> <p>DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADO</p> <p>MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL</p>	<p>C.E.M 02</p>
<p>Estimados estudiantes de la universidad Técnica de Cotopaxi, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.</p>		
<p>La presente tiene por objetivo, Analizar la equidad de género desde el punto de vista masculino, a través de la aplicación de una encuesta, para fortalecer la equidad de género en la comunidad universitaria.</p>		
<p>Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con una "x" en una sola alternativa o completando con palabras en las líneas punteadas.</p>		
<p>ÍTEMS</p>		
<p>1. ¿Ud. alguna vez a maltratado a una mujer física o emocionalmente dentro de la U.T.C?</p> <p>Si () No ()</p>		
<p>2.- ¿Respeta Ud. a sus compañeras por su condición de mujeres?</p> <p>1. Siempre () 2. Ocasionalmente () 3. Nunca()</p>		
<p>3.- ¿Ha demostrado Ud. una actitud de machismo frente alguna compañera dentro del aula?</p> <p>1. Siempre () 2. Ocasionalmente () 3. Nunca()</p>		
<p>4. ¿Cree Ud. que existen diferencias entre compañeros por su género?</p> <p>Si () No ()</p>		
<p>5.- A su parecer ¿Cuáles son los problemas más comunes que enfrenta la mujer universitaria?</p> <p>a) Discriminación ()</p> <p>b) Acoso sexual ()</p> <p>c) Machismo ()</p> <p>d) Desigualdad de oportunidades ()</p> <p>e) Otros () Especifique.....</p>		
<p>6.- ¿Considera Ud. que la mujer tiene la misma capacidad que los hombres?</p> <p>1. Muy de acuerdo () 2. De acuerdo () 3. En desacuerdo()</p>		
<p>7.- ¿En qué espacios adicionales al aula, se interrelaciona de mejor manera con sus compañeras?</p> <p>a) Deportes ()</p> <p>b) Investigación ()</p> <p>c) Eventos Sociales ()</p> <p>d) Representación Estudiantil ()</p> <p>e) Otros () Especifique.....</p>		
<p>8.- ¿Se sentiría Ud. bien, al estar representado en el organismo estudiantil, bajo el liderazgo de una mujer?</p> <p>Si () No ()</p>		
<p>¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!</p>		