



Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Tema:

Participación de las mujeres en cargos de poder en instituciones académicas ocupados tradicionalmente por hombres

Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Licenciatura en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales

Presentada por:

Bárbara Daniela Bravo Reátegui

Tutor:

Carlos Santos. Msc.

Quito, febrero de 2022

RESUMEN

En un mundo globalizado donde el conocimiento es la principal fuente de poder y desarrollo, se plantea un trabajo de investigación que estudia el ascenso de las mujeres a cargos de poder en instituciones que producen conocimiento y que han sido gobernadas tradicionalmente por hombres pues históricamente se les asignó a las mujeres roles, valores y características específicas para su género, que han limitado su acceso y participación en los diferentes espacios de la sociedad. La distribución inequitativa de las tareas del hogar configurado con el trabajo asalariado han sido factores determinantes en el ascenso a puestos de mando en los diferentes espacios de la sociedad. En Ecuador, a pesar de tener una ley de paridad y un mayor porcentaje de universitarias las desigualdades aún pueden ser visibles. Es una contribución para tratar de entender el desarrollo y evolución de la sociedad y la construcción del tejido social y cognitivo. Esta es una investigación cualitativa en la que se realizaron entrevistas, recolección y análisis de datos de fuentes primarias y secundarias.

Palabras Claves: poder, conocimiento, trabajo, techos de cristal, estereotipos, género.

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura dentro de la institución, a la vez que autorizo el uso comercial de mi obra a la Universidad Hemisferios, siempre y cuando se me reconozca el cuarenta por ciento (40%) de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

Además, me comprometo a hacer constar, por todos los medios de publicación, difusión y distribución, que mi obra fue producida en el ámbito académico de la Universidad Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Bárbara Daniela Bravo Reátegui

1722750666

DEDICATORIA

A todas las mujeres, que en los diferentes espacios que ocupan en la sociedad luchan por romper estereotipos y por hacer de este mundo un lugar más justo e inclusivo.

A mi madre, mi mayor ejemplo de superación y perseverancia, la primera persona en creer en mí y apoyarme en cada decisión de mi vida.

A mi hijo, que me inspira a ser mejor persona cada día.

ÍNDICE

<i>MARCO CONCEPTUAL</i>	11
1. El Poder	11
2. Sexo biológico y género	12
3. Poder, género y dominación	14
4. Cultura Patriarcal.....	15
4.1 Aparatos Ideológicos del Estado	16
5. La Feminización del Trabajo	17
6. Paridad y acciones afirmativas	20
6.1 Paridad de género en Ecuador	21
7. Políticas públicas con perspectiva de género en los países escandinavos	22
7.1 El mercado laboral y la igualdad	22
7.2 Permisos parentales	22
7.3 La igualdad de género en la representación de las empresas	24
<i>METODOLOGÍA</i>	26
<i>DESARROLLO</i>	29
1. Las mujeres en puestos de mando en la Academia	29
2. Las mujeres en la Educación Superior en Ecuador	33
3. Situación de las mujeres en cargos académicos en Ecuador	37
<i>CONCLUSIONES</i>	41
<i>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA</i>	44
<i>ANEXOS</i>	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriculación en Universidades: Hombres y Mujeres	34
Tabla 2 Razones por las que no asiste a un establecimiento educativo por género en Ecuador	35
Tabla 3 Mujeres matriculadas en carrera y programas científico.....	36
Tabla 4 Docentes investigadores según género 2008-2012.....	36
Tabla 5 Acceso desigual de las mujeres a la docencia y cargos de autoridad	37
Tabla 6 Cargos de dirección académica ocupados por mujeres	37
Tabla 7 Acceso a los diferentes niveles de educación superior en Ecuador por género	37
Tabla 8 Género y salario en la educación superior con título de tercer y cuarto nivel.....	37
Tabla 9 Áreas donde las mujeres y los hombres están mayormente representadas en Ecuador	38

Participación de las mujeres en cargos de poder en instituciones académicas ocupados tradicionalmente por hombres

Bárbara Bravo

bdbravor@hotmail.com

Resumen

En un mundo globalizado donde el conocimiento es la principal fuente de poder y desarrollo, se plantea un trabajo de investigación que estudia el ascenso de las mujeres a cargos de poder en instituciones que producen conocimiento y que han sido gobernadas tradicionalmente por hombres pues históricamente se les asigna a las mujeres roles, valores y características específicas para su género, que han limitado su acceso y participación en los diferentes espacios de la sociedad. La distribución inequitativa de las tareas del hogar configurado con el trabajo asalariado han sido factores determinantes en el ascenso a puestos de mando en los diferentes espacios de la sociedad. En Ecuador, a pesar de tener una ley de paridad y un mayor porcentaje de universitarias las desigualdades aún pueden ser visibles. Es una contribución para tratar de entender el desarrollo y evolución de la sociedad y la construcción del tejido social y cognitivo. Esta es una investigación cualitativa en la que se realizaron entrevistas, recolección y análisis de datos de fuentes primarias y secundarias.

Palabras Claves: poder, conocimiento, trabajo, techos de cristal, estereotipos, género.

Abstract

In a globalized world where power and development depend on knowledge, this paper seeks to understand women's participation in power positions in institutions that produce knowledge traditionally occupied by men. Historically women have been assigned gender roles, values and characteristics for their gender, which have limited their access and participation in the different spaces of society. The unequal distribution of domestic work configured with salaried work has been determining factors in the rise to positions of power in the public sphere. In Ecuador, despite, having a quota and parity laws and a greater number of women who access to college, inequalities can still be visible in the process of reaching positions of power even when they are reached. This work pursues to elucidate social dynamics and how the social and cognitive tissue

is built. This is qualitative research, interviews, data collection and analysis of primary and secondary sources.

Key Words: power, knowledge, work, glass ceiling, stereotypes, gender.

RELACIÓN DE ACRÓNIMOS, SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

1. **INEC:** Instituto Nacional de Estadística y Censos
2. **OIT:** Oficina Internacional del Trabajo
3. **PEA:** Población Económicamente Activa
4. **ONU:** Organización de las Naciones Unidas
5. **CEDAW:** La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres
6. **SENESCYT:** Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología
7. **UNESCO:** United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
8. **UNAE:** Universidad Nacional de Educación
9. **SNIESE:** Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador
10. **CACES:** Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de los conocimientos científicos y tecnológicos se da como consecuencia de los procesos de expansión de la globalización y los cambios en los mercados financieros y laborales, sin embargo, se ha visibilizado la restricción y la poca o nula intervención femenina en el desarrollo científico de las ciencias duras y la producción tecnológica, que actualmente dominan el orden mundial y los puestos de poder, esto debido a diferentes factores culturales y sociales que se exponen en el texto.

El aumento significativo de las mujeres en la economía retributiva, la división sexual del trabajo y la presencia de las mujeres matriculadas en la educación superior son factores que han cambiado la dinámica social, no obstante la representación de las mujeres en los puestos de dirección sigue siendo menor al de los varones. En una sociedad patriarcal que asigna roles específicos de maternidad, reproducción y cuidado a las mujeres, reproduciendo desigualdades, limita la participación de estas al ámbito doméstico afirmando que es ahí donde desempeñan mejor sus funciones, excluyendo su intervención en la esfera pública y en los puestos de poder.

Históricamente las mujeres, sus descubrimientos y sus grandes contribuciones al campo científico han sido invisibilizados y rezagados sistemáticamente por las relaciones de poder en los diferentes ámbitos de la sociedad, asignándolas al espacio doméstico y dejando a los hombres al espacio público.

La ciencia y los puestos de mando han estado sujetos a patrones masculinos que se han ido construyendo socialmente, atribuyendo características propias del género masculino, como la fuerza, la objetividad, la dominación, por lo tanto eran considerados más idóneos para las ciencias exactas, y por otro lado al sexo femenino se lo relacionó con la subjetividad, sensibilidad y emotividad, resultando aptas para las ciencias blandas o a las de cuidado. Siendo esto un obstáculo para acceder a campos científicos y a puestos de máxima dirección.

Se plantea un debate en torno al poder, sus relaciones y como este produce efectos de verdad y efectos de saber, así como los instrumentos utilizados; es un debate en torno al trabajo, la complejidad y diversidad en cuanto a las experiencias femeninas, por un lado, en el trabajo doméstico o familiar y la articulación entre éste y el trabajo realizado para el mercado (Borderías et al., 1994).

Las cifras siguen mostrando que aún cuando gracias a la lucha feminista y los avances de derechos humanos y de género, el sexo masculino ocupa aún los espacios de poder debido a los roles de género, techos de cristal, la mala repartición del trabajo doméstico, los techos de cristal y las brechas salariales. Es así como, aún con las legislaciones internas e instrumentos internacionales existen los hombres todavía ganan más que las mujeres.

Con una creciente presencia de mujeres en posiciones de liderazgo con un 27%, aún persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres del 15% y con una diferencia del 28% en el nivel de directores (Deloitte, 2011). Los hombres ganan un 3% más que las mujeres en Ecuador. Sin embargo, al comparar hombres y mujeres de la misma edad y con el mismo nivel educativo, los hombres ganan casi un 15% más que las mujeres (Banco Interamericano de Desarrollo, 2012).

MARCO CONCEPTUAL

1. El Poder

El poder es una relación asimétrica que está compuesta por dos sujetos, la autoridad y la obediencia, es una situación estratégica que se da en una determinada sociedad; el poder incita, suscita y produce, se forman relaciones interdependientes, dominados y dominantes (Foucault, 1976).

El concepto de poder ha sido objeto de debate y ha tenido un significado clave dentro de las ciencias sociales, debido a que este concepto establece los mecanismos por los cuales las sociedades se van a organizar, pues las relaciones individuales están determinadas por vínculos de poder. Por lo tanto, es importante establecer de qué manera estas relaciones se expresan a nivel social y cuáles son las características del poder entendido como hecho cultural en la sociedad. Foucault, uno de los teóricos sociales más representativos en las ciencias sociales, posee varios escritos que giran alrededor del fenómeno del poder, en su texto “Estrategias de poder” (1999) establece que:

El poder se incardina en los cuerpos, en las prácticas, en los gestos de los seres humanos, pero también en los pensamientos, en las representaciones y en las racionalizaciones y hasta en el propio reconocimiento de nosotros mismos (Foucault, 1999, p.17).

Más adelante en la misma obra explica que cada sociedad tiene su propio régimen de verdad, reconoce los discursos como verdaderos o falsos, los mecanismos que funcionan para sancionar, los procedimientos y técnicas que se utilizan para obtener la verdad y sigan a quiénes se encargan de decir lo verdadero (Foucault, 1999). Es así como existe un debate que gira en torno a las reglas que definen que es verdadero y que es falso en lo relacionado con el poder.

No se trata de liberar a la verdad de todo sistema de poder, ya que eso no es posible, sino de separar la verdad de las formas hegemónicas, sociales, económicas, culturales, en las que funciona. La cuestión por excelencia no es el error, la ilusión, la ideología, la conciencia alienada, es la verdad misma (Foucault, 1999, p.19).

En consecuencia, si aplicamos dichos conceptos en la investigación, se muestra que la dinámica en las relaciones de poder son diferentes y el poder que se le da a ambos géneros define sus roles en el espacio público y privado haciendo que ambas partes reconozcan y acepten el papel que cumplen en el mundo, lo admitan como verdadero y lo reproduzcan.

2. Sexo biológico y género

En este sentido, varios estudios feministas han desarrollado una serie de teorías que distinguen el sexo biológico del género. Para diferenciar lo natural de lo que se ha implantado en el imaginario social, pues el cuerpo es percibido de una forma distinta de acuerdo al género. Varios autores coinciden el surgimiento de los Estudios de Género con la segunda ola del feminismo como resultado de la insuficiencia de los estudios de la mujer para mostrar la diversidad de realidades que no se contemplaban producto del sesgo androcéntrico y etnocéntrico, prejuicios que hicieron suponer que en todas las sociedades las mujeres estaban subordinadas y que las diferencias siempre existen en un sistema jerárquico.

En los años 80 del siglo XX aparecen los primeros estudios de género como resultado de los vacíos en los análisis sociales y el papel de la mujer en la sociedad. Montesino (1997) afirma que el ser hombre o mujer es una construcción social. Joan Scott por su parte dice que: “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos” (Scott, 1986, p.23).

Marta Lamas por su parte propone una discusión rigurosa sobre género, implica tomar en cuenta las articulaciones entre diferencia sexual y cultura. Siendo el género una categoría que corresponde al ordenamiento social y cultural que se desarrolla sobre sexualidad, y es definida históricamente por el orden genérico.

El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es propio de los hombres (lo masculino) y propio de las mujeres (lo femenino) (Lamas, 2000, p.2).

Por lo tanto, las acciones y creencias sociales se desarrollan de acuerdo con los símbolos que se han establecido y se han introducido en el imaginario colectivo para diferenciar los géneros, y por consiguiente distinguir su papel en la sociedad.

Por esta clasificación cultural se definen no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad. La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. Por eso, para desentrañar la red de interrelaciones e interacciones sociales del orden simbólico vigente se requiere comprender el esquema cultural de género (Lamas, 2000, pp.4,5).

“El sexo hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres” (Organización Mundial de la Salud, 2000). Y el género son los roles socialmente construidos, actividades y características considerados adecuados para cada uno de los sexos. En este sentido, si partimos de que culturalmente existe una asignación de lo que es propio para hombres y mujeres, entonces esto va a guiar los comportamientos y el lugar que deberán ocupar ambos géneros en las diferentes esferas de la sociedad. Además de influir en la participación y ascenso de distintos roles sociales que impliquen poder. Tradicionalmente, los hombres han ocupado puestos dcargos de dirección en lo público mientras que a las mujeres se han sido relegadas al esfera privada y las actividadesde cuidado.

2.1.El imaginario Social

El imaginario es el efecto de una compleja red de relaciones entre discursos y prácticas sociales. El imaginario social interactúa con las individualidades. Se constituye a partir de las coincidencias valorativas de las personas. Pero también de las resistencias. Se manifiesta en lo simbólico (lenguaje y valores) y en el accionar concreto entre las personas (prácticas sociales) (Díaz, 1996, p.1).

El imaginario se ejerce y se materializa cuando las voluntades individuales se vuelven independientes. La sociedad tiene criterios dependiendo de la época histórica, los juicios y las acciones de las personas también influyen en el dispositivo imaginario, que funciona como una

idea reguladora de los comportamientos. Los comportamientos, por supuesto, son implementados por personas, pero aspirando a ciertos ideales o modelos considerados dignos de ser seguidos. Estos paradigmas son las ideas que gobiernan la educación, las aspiraciones, expectativas y valores éticos, estéticos, económicos, políticos y religiosos de una sociedad. Pero todas estas categorías no surgieron de la nada, sino que nacieron según el imaginario colectivo. Existe una relación entre las evaluaciones individuales y las evaluaciones colectivas.

3. Poder, género y dominación

Weber no solo define el poder, sino que agrega uno nuevo, la dominación, definiendo al poder como la “probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de la probabilidad” (Weber, 2004, pág. 541) y a la dominación como “la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos de toda clase o específicos” (Weber, 2004, p.541).

En el caso de estudio podemos establecer que, la cultura patriarcal que ha dominado a la sociedad históricamente ha impuesto su voluntad en las relaciones de género, aun cuando las mujeres hayan resistido, pero, además, se ha desarrollado una cultura de obediencia y aceptación de los roles impuestos por el grupo dominante.

Los individuos que participan en las interacciones sociales son conscientes de que el poder es una de las partes fundamentales de la dinámica presente en las distintas organizaciones y esferas de la sociedad, desde la familia, hasta la organizaciones laborales, pues dentro de estas se establece el reconocimiento y la respuesta hacia un grado de poder, donde algunos de sus participantes se alejan del poder si saben que no van a conseguirlo y otros sienten que pueden y tienen la obligación de acaparar el poder y quitárselos a otros de alguna forma.

En este sentido Paula Nicolson (1997) en su obra “Poder, género y organizaciones” sustenta que:

Existe una tensión entre las perspectivas sobre las relaciones de género-poder de la ciencia social, y la noción “objetiva” de poder, en la que se enfatiza que ciertos atributos son más valorados que otros. Desde esa última perspectiva, la desigualdad

entre los géneros es simplemente el resultado de normas sociales que son posiblemente cambiables (Nicolson, 1997, pág. 99).

Dentro del dinamismo de las relaciones de poder está la resistencia como mecanismo de lucha a una norma social establecida convirtiéndolas en relaciones móviles y reversibles. Sin embargo, los márgenes de acción son limitados. Foucault los llama estados de dominación; donde, las relaciones de poder son continuamente asimétricas (Foucault, 1999). Por lo tanto, si bien las relaciones de poder pueden cambiar su dinámica puesto que son el resultado de normas sociales en los estados de dominación es complicado que las resistencias para cambiar sean efectivas o puedan multiplicarse estratégicamente en las diferentes relaciones de poder.

4. Cultura Patriarcal

Literalmente patriarcado significa “gobierno de los padres”. Real Academia Española (2021). Heidi Hartmann define al patriarcado como “un conjunto de relaciones sociales que tiene una base material y en el que hay unas relaciones jerárquicas y una solidaridad entre los hombres que les permiten dominar a las mujeres.” (Hartmann, 1980, p.97). Además hace referencia a que el patriarcado se sostiene por la apropiación de los hombres de la fuerza de trabajo de las mujeres mediante mecanismos de marginación del ámbito de lo público, político y del mercado, dejando a las mujeres al espacio privado y lo doméstico. (Hartmann, 1980).

Una definición más actual de patriarcado es la de Cristina Molina que lo define como “el poder de asignar espacios no sólo en su aspecto práctico colocando a las mujeres en lugares de sumisión, sino en su aspecto simbólico, es decir, nombrando y valorando esos espacios de las mujeres como lo femenino” (Molina, 2003, p.124).

Cuando se habla de las relaciones de género el concepto de patriarcado es una herramienta imprescindible para entender y explicar la desigualdad instalada en la historia donde las mujeres han sido relegadas a lo privado y doméstico y apartadas del ámbito público y del poder.

Para hablar del tema cultural, es necesario mencionar a Hall (2010) que señala cinco elementos principales: la narrativa del patriarcado, lo que incluiría la historia, los medios y la cultura popular. El segundo elemento lo constituyen los orígenes, la continuidad, la tradición, y la

eternidad. El tercer y cuarto elemento serían la invención de la tradición y el mito fundacional. Y el último elemento es la noción de la sociedad.

La cultura fabrica nuestras creencias. observamos la versión de la realidad que ella comunica. Paradigmas dominantes, conceptos predefinidos que existen como incuestionables, imposibles de discutir, y nos son transmitidos a través de la cultura. La cultura la hacen aquellos en el poder en este caso, los hombres, es así que son los varones los que hacen las reglas y las y las mujeres las transmiten. Es importante mencionar también que la dimensión cultural incluye a la tradición. La tradición es un elemento importante para mantener la hegemonía patriarcal.

Las prácticas discursivas son, sin duda una característica de la lógica patriarcal. El discurso patriarcal esta compuesto de formas, hábitos y ejemplos masculinos, se desarrolla con verbos y formas gramaticales propias del género masculino y, además, se realiza principalmente entre hombres. Este círculo cerrado tiene mensajes que se presentan codificados para quiénes lo escuchan y no forman parte de ese conjunto. Las mujeres se sientes excluidas, pues, las formas y el contenido son claramente limitados a un grupo de interlocutores que entienden dichos códigos. (Cano, 2016).

4.1 Aparatos Ideológicos del Estado

Althusser define al Estado como un agente opresor con el poder del monopolio legítimo de la fuerza. (Althusser, 1969). El autor con una mirada postestructuralista plantea el papel que cumple la sociedad como difusora de los componentes ideológicos y la función del Estado. Louis Althusser considera a los aparatos estatales como sujetos represivos en dos grados, por una parte las instituciones gubernamentales, la administración, recaudación y sistemas sancionatorios y por otra, las funciones educativas como religión, familia y corporaciones en las artes y en las ciencias. (Althusser, 1969).

Butler (2007) sugiere una reinterpretación de Althusser que es ilustradora. Restaura la definición althusiana de ideología como una relación imaginaria que los individuos mantienen con sus condiciones reales de existencia, de esta manera muestran que esta definición se ajusta

perfectamente al género: una relación imaginaria que los individuos mantienen con sus condiciones de existencia.

5. La Feminización del Trabajo

El trabajo se ha concebido tradicionalmente como una actividad donde una parte vende su fuerza y la otra la compra a cambio de una retribución salarial, así mismo este espacio ha producido y reproducido roles específicos para cada género, además de excluir otras actividades que no sean remuneradas, y de la misma manera el sexo masculino ha sido el encargado de ocupar históricamente los cargos de máxima responsabilidad y de poder, y por lo tanto obtienen mejores ganancias, dejando a las mujeres ocupar solo ciertas actividades relacionadas con el cuidado y la familia.

La concepción del trabajo hegemónica es sumamente mercantil y tiene un claro sesgo de género: deja fuera de la definición la mayor parte de las actividades realizadas por mujeres (tareas domésticas y de cuidados) e invisibiliza la interrelación entre el mercado y el no mercado, así como la distribución asimétrica de poder entre géneros, que conlleva una desigualdad distribución de recursos, derechos y deberes (Laboratorio Feminista, 2006, p.219).

La discusión del trabajo femenino ha evolucionado a través del tiempo. Mondejar, Bengoa, & Alemany, (1994) plantean el debate del trabajo en torno al ámbito de la producción asalariada, que puede ser considerado una forma de poder adquisitivo para las mujeres al querer articularlo al trabajo realizado para el mercado. El trabajo doméstico y de cuidado son considerados como una categoría económica, invisible y oculta por no ser retribuida económicamente pero que permite que la economía de producción se dinamice. Sin embargo, la articulación del trabajo para el mercado con el matrimonio, las estructuras familiares, la maternidad, la infancia construyen un problema en la dinámica social.

Beneria (1981) analizó el trabajo de las mujeres teniendo en cuenta la categoría de género. Su propuesta teórica dice que cualquier estudio del trabajo femenino debe ser en función reproductora que las mujeres tienen atribuida por razón de su biología. Una función que además de ser biológica, muestra la importancia del género al abarcar otras dimensiones que también la configuran: la social, cultural e ideológica.

La actividad femenina se duplicó desde los años ochenta, esto significa un camino cualitativo y cuantitativo, pues no solo ha aumentado las cifras representativas de la fuerza laboral, sino que también las mujeres están presentes en el mercado laboral de forma continua.

La disminución de las cifras de fertilidad y el ingreso más igualitario a la educación han ampliado sus horizontes, incrementado su disponibilidad de tiempo y mejorado sus credenciales para entrar a una actividad remunerada, así como las recesiones económicas por las que atraviesan los diferentes países son factores que han incidido en el incremento femenino al mercado laboral. (Oficina Internacional del Trabajo, 2008).

Las mujeres tienen que elegir la maternidad y el trabajo ya que muy pocas veces se puede configurar de manera exitosa ambos aspectos, sin presentar discriminación y obstáculos que el sexo masculino no los atraviesan. Para poder aumentar su productividad y puedan acceder a un trabajo remunerado más o menos similar al hombre han tenido que posponer o renunciar a otros aspectos de su vida no profesional por flata de leyes y políticas conciliadoras.

En el 2002, las mujeres representaban aproximadamente el 40% de la PEA urbana de América Latina y los hombres poco menos del 60%. Su tasa de participación laboral alcanzaba a 49.8 %, en tanto que la de los hombres era de 75%. Aunque esas cifras, en lo que se refiere a las mujeres, sean inferiores a las observadas en algunos otros países del mundo desarrollado (en varios de los cuales la tasa de participación femenina alcanza a casi 60%), son el resultado de un sostenido crecimiento que se produce a partir de los años setenta (OIT, 2008).

El Estado tiene un rol fundamental en la asignación de estereotipos y relaciones de poder y género en el ámbito público y privado y como éstas se vinculan con las ideologías de desigualdad que se observa primero en el ámbito local y luego en la vida política.

Desde un enfoque posestructuralista con ideas foucaultianas el Estado, en el nuevo capitalismo neoliberal, el Estado es definido como una serie de técnicas de gobierno que mediante instrumentos de poder intenta lograr el dominio de los imaginarios. Los primeros aportes de una teoría feminista del Estado fue de Lynne Haney en 1980 y 1990 con un giro postestructuralista donde se separa dos análisis feministas sobre el Estado: una, a nivel macro y

otra a nivel micro. En la primera, el Estado es identificado como cómplice de la reproducción de las reglas del patriarcado. El paradigma patriarcal que supone según Femenías (2018) imprimir la marca de la inferioridad sobre determinados sujetos sociales, convirtiendo en naturales atributos derivados del sexo-género, la opción sexual, la raza o la etnia a partir de lo cual se justifican prácticas discriminatorias. El estudio de Haney se inscribe en la segunda mirada, la micro, donde presenta al Estado en un contexto institucional heterogéneo, fragmentado, con múltiples sitios de control y de resistencia. Por su parte, Nancy Fraser y Linda Gordon (1992) en *Contract versus Charity* nos permiten abordar los efectos reguladizadores y la resistencia subjetiva a la intervención estatal. Primero, indican la forma en que la caridad se relaciona con lo femenino y las emociones, mientras que el contrato parece estar relacionado con lo masculino y la razón. Las autoras feministas argumentan que en vista de los contratos estatales que definen las necesidades sociales, de los cuales surgen las medidas de política social, apenas hay espacio para negociaciones subjetivas. Por tanto, surgen como medidas coercitivas estatales que normalizan los efectos colectivos y eminentemente políticos de las necesidades sociales. Por otro lado, surge la resistencia, que conlleva una reinterpretación de las necesidades sociales, que el Estado tratará de normalizar nuevamente a través de reinterpretaciones patriarcales.

Las tensiones y demandas que se generan al interior de las comunidades y de las unidades domésticas son absorbidas tanto por hombres como por mujeres, el Estado ejerce una fuerza positiva o negativa en la definición de categorías sociales como los conceptos de género y ciudadanía, y por último la asignación de prácticas adecuadas en función del género en la esfera pública y privada, son las tres categorías que establece la autora para explicar la influencia que tiene el Estado en las prácticas y perspectivas políticas de hombres y mujeres.

Se ha visto que el trabajo es, según las acepciones clásicas la medida del valor; que ese análisis es cuestionado por las teorías feministas que plantean un análisis más amplio del trabajo, considerando las actividades cotidianas y domésticas y que el Estado cumple un rol importante en las definiciones de la política. Sin embargo, es importante considerar todo ese marco teórico desde la perspectiva que plantea el trabajo, en donde el poder se ejerce no solo en términos de dominación weberiana, sino que debe ser considerado desde la biopolítica de Foucault, en el marco del capitalismo cognitivo, donde el sistema de formación e investigación así como el

tiempo libre –condición clave del desarrollo humano y de la experimentación de modelos cooperativos alternativos– “son al menos igual de importantes que el trabajo asalariado y que la esfera mercantil” (Vercellone & Cardoso, 2016, p.44).

Desde esa perspectiva, a pesar de que las mujeres ocupan cargos administrativos y los puestos laborales en la docencia han crecido significativamente, aún en los espacios donde se forma el conocimiento y el capital el número de mujeres que se apoderan de estos lugares continúa siendo bajo.

6. Paridad y acciones afirmativas

“El origen de las acciones afirmativas como mecanismo para compensar las desigualdades sociales y los espacios democráticos para los grupos desfavorecidos se deriva de la traducción del término americano acción afirmativa”. (Sowell, 2014, p.47). Incluye todo lo relacionado a violencia pública orientadas a lograr políticas públicas, equilibrar prácticas y restituir derechos fundamentales a grupos marginados y discriminados como afroamericanos, mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidades, entre otros.

La afirmación llama a promover y exigir el cumplimiento de las normas tendientes a la igualdad real entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de las desigualdades fácticas y el restablecimiento de los derechos fundamentales a la igualdad en su dimensión material, ya sea mediante el paternalismo o la acción contra la inconstitucionalidad (Durango, 2011, p. 18).

Las acciones afirmativas son herramientas para equilibrar las condiciones de desigualdad y discriminación que han sufrido las mujeres históricamente son necesarias y justas para reducir las inequidades al a la economía retributiva y en los puesto de dirección y poder empresa pública y privada.

La paridad política es una norma que obliga a los partidos políticos a elaborar las listas de candidatos con el 50% de miembros de cada género en orden uno tras otro y alternativamente, una estructura de toma de decisiones compartida por mujeres y hombres parecía más funcional crear mercados integrados sin alteraciones e

implementar estrategias de adaptación en el contexto de la crisis (Bataille y Gaspard 2000).

6.1 Paridad de género en Ecuador

El 1980 comenzaron los procesos de democratización latinoamericanos donde se incorporó los diferentes pedidos de inclusión política, entre ellos, los derechos de participación política de las mujeres. Las organizaciones internacionales promovieron medidas para la igualdad de las oportunidades entre los géneros que se visibilizaron en distintas normativas de la región.

Ecuador comenzó a implementar las cuotas en 1997 fijándolas en un 25%. Para aumentar las cuotas a un 30% en el 2000 siendo incrementadas en un 5% cada año hasta llegar al 50%. Para 2008 se incluyó la paridad y alternancia en las elecciones nacionales y seccionales. Estas medidas de acción afirmativa implementadas por Ecuador después 2008, consistentes en incluir en la Constitución políticas de paridad entre hombres y mujeres, ha posibilitado que la representación de las mujeres pase de un 32.3% en las elecciones de 2009 a un 41% en las de 2013, lo cual coloca al país en un segundo puesto después de Bolivia; y ha superado a Costa Rica, que es uno de los primeros países en haber establecido leyes de cuotas (Durango, 2016, p.16).

Las normas que rigen la paridad entre mujeres y hombres en Ecuador son:

Art. 102 Constitucional: *Participación política de las mujeres.* El Estado promoverá y garantizará la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia, en los organismos de control y en los partidos políticos. (Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 102. 20 de octubre 2008 (Ecuador).

Art. 116 Constitucional: Para las elecciones pluripersonales, la ley establecerá un sistema electoral conforme a los principios de proporcionalidad, igualdad del voto, equidad, paridad y alternabilidad entre mujeres y hombres; y determinará las

circunscripciones electorales dentro y fuera del país. (Constitución de la República del Ecuador [Const]. Art. 116. 20 de octubre 2008 (Ecuador)).

De la misma manera, la Ley Orgánica Electoral de Ecuador de 2009 señala:

Art. 99: Las candidaturas pluripersonales se presentarán en listas completas con candidatos principales y sus respectivos suplentes. Las listas se conformarán paritariamente con secuencia de mujer-hombre, hombre-mujer hasta completar el total de candidaturas principales y suplentes.

7. Políticas públicas con perspectiva de género en los países escandinavos

El camino hacia la equidad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en los países escandinavos empezó en los setenta y tuvo su origen en la gran incorporación de la mujer a la economía y el mercado laboral y por la necesidad de reducir de las brechas de desigualdad de género y el cuidado de la infancia.

7.1 El mercado laboral y la igualdad

La remuneración equitativa en el trabajo es una de las primeras demandas de las trabajadoras, luego de la Segunda Guerra Mundial fueron principalmente las mujeres las que ingresaron al mercado laboral, pero existían diferencias de derechos con los varones, sobre todo las diferencias salariales. Las mujeres se habían convertido en una fuerza laboral importante en estos años y era necesario reformas y regulaciones que acompañen estos procesos.

En Escandinavia, la igualdad salarial por el mismo trabajo fue planteado en el Parlamento sueco incluso antes, en 1946, por representantes de la administración pública. Sin duda, esto puede verse como un precedente que ha impulsado una transformación del principio de igualdad en la OIT. Este desarrollo de las normas internacionales se reflejó en las agendas de todos los países escandinavos, en particular el Convenio núm. 100 de la OIT ratificado por Noruega en 1959, Dinamarca en 1960, Suecia en 1962 y Finlandia en 1963. (Rodríguez, 2008).

7.2 Permisos parentales

En Dinamarca la “Ley de igualdad entre mujeres y hombres” tiene que ver con el acceso equitativo al empleo, educación, formación profesional y el trabajo digno, esto dio como resultado la creación del Ministerio por la Igualdad de Sexos y también se crea un órgano negociación previo a las instancias judiciales, el “Consejo para la igualdad”. (Rodríguez, 2008).

En cuanto al permiso parental en Dinamarca, los sistemas legales de los países nórdicos se caracterizan por ser mucho más desarrollados que los del resto de Europa y del mundo. La ley prohíbe cualquier forma de discriminación por género. Teniendo esto en cuenta, establece que el despido o el trato discriminatorio por embarazo o maternidad es ilegal. Lo mismo se aplica al hombre que se encuentra de baja por paternidad. El sistema legal danés con respecto a la maternidad establece que la licencia total para ambos padres es de un año con la asignación económica completa. En concreto, la madre tiene derecho a cuatro semanas antes del parto y catorce semanas después del parto. Por su parte, el padre tiene derecho a una licencia de dos semanas durante los primeros catorce días posteriores al nacimiento o la adopción. A excepción de las dos primeras semanas, ambos padres pueden dividir las vacaciones posteriormente, por ejemplo para disfrutarlas a tiempo parcial al mismo tiempo, para estar en contacto con el mundo laboral sin dejar de cuidar a los hijos y ser responsables. para ambos. Además, el personal administrativo recibe el salario completo durante toda la duración de la licencia, y los salarios se reducen en el sector privado, pero el gobierno lo complementa con beneficios públicos e incluso en la mayoría de los convenios colectivos, estos trabajadores reciben una compensación completa de sus salarios durante este período. (Rodríguez, 2008).

En Suecia, la licencia parental, introducida por Suecia, ha permitido a las mujeres conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Se ha convertido en un beneficio generoso con plazos muy flexibles, lo que resalta que la ley no especifica qué progenitor debe beneficiarse de él, excepto por períodos específicos que son iguales para el padre y la madre (Rodríguez, 2008).

Por su parte Noruega, su objetivo es que se pueda conciliar el trabajo con el cuidado de los hijos, incluso cuando son pequeños. Se regula entonces la licencia retribuida por nacimiento de un hijo o una hija, que incluye un impuesto parental independientemente de los derechos adquiridos de ambos progenitores. Por medio de la seguridad social, el estado compensa a los asegurados

el salario íntegro pagado durante la licencia por maternidad o paternidad. Así, en el año 2000 nace la Ley del permiso por maternidad y paternidad y el permiso parental. Desde esa regulación, el permiso parental se contempla como un régimen de licencia única. En tal sentido, el período total de licencia es de nueve meses. Cada progenitor tiene derecho a tres meses de licencia que no son transferibles al otro progenitor, y, además, ambos pueden dividir el permiso como mejor les convenga. Por su parte, las madres tienen derecho a un permiso de dos semanas anteriores al momento del parto (Rodríguez, 2008).

7.3 La igualdad de género en la representación de las empresas

Los ordenamientos jurídicos escandinavos han incluido la igualdad en la representación en las empresas, sindicatos e instituciones públicas, estos objetivos en sus reformas recientes han alcanzado una relevancia notable en la política social.

En Suecia, por ejemplo, la Ley de Igualdad de Oportunidades hace referencia a la creación de programas de igualdad que deben desarrollarse mediante convenios colectivos. Finlandia también comenzó con la Ley de igualdad en 1995 para establecer una representación mínima de la mujer en la política y en las empresas y otras instituciones. Teniendo esto en cuenta, la última gran reforma insiste en que las mujeres deben participar en la vida política y en las instituciones representativas, y estipula que, de ser posible, deben representar el mismo porcentaje de hombres que de mujeres. (Rodríguez, 2008).

La regulación noruega se destaca en este tema. Así, en diciembre de 2003, el parlamento noruego aprobó una enmienda a la ley sobre sociedades anónimas, que prevé un equilibrio entre hombres y mujeres en la administración y dirección de las empresas. Por lo tanto, Noruega fue el primer estado del mundo en exigir el equilibrio de género en las instituciones públicas. (Rodríguez, 2008).

Finalmente, Islandia en 1914 formó la primera organización de mujeres económicamente activas y estableció el Consejo para la Igualdad de Género. En 1983 se crea la Asociación de

Mujeres “Alianza de Mujeres”, cuyo objetivo es lograr su independencia económica para el aumento de mujeres en la vida política (Rodríguez, 2008).

Los gobiernos de los países nórdicos han desarrollado bases legales para dar soporte y solución al problema que se generan alrededor de desigualdad de género. Los gobiernos intentan armonizar la vida privada y social con el trabajo y la vida profesional, garantizando así el camino hacia la igualdad en derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

METODOLOGÍA

Debido al enfoque del análisis, que busca describir y comprender las causas, fenómenos y consecuencias del ascenso de las mujeres a puestos de mando en instituciones de investigación, el uso de la investigación cualitativa algunos de sus métodos harán que el trabajo se desarrolle de acuerdo a los objetivos planteados, además de proporcionar las herramientas necesarias para lograr contestar la pregunta de investigación.

La investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno. La perspectiva cualitativa de la investigación intenta acercarse a la realidad social a partir de la utilización de datos no cuantitativos (Álvarez, párr.19,1999).

“Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas.” (Fernández, 2002, p.1).

La investigación cualitativa utiliza varios procedimientos para recopilar datos que pueden usarse para conclusiones e interpretaciones, explicaciones y predicciones. En esta investigación se utilizó la técnica de recolección de datos, la observación participante y la entrevista a 5 mujeres académicas de la Universidad Central del Ecuador y la Escuela Politécnica Nacional que ocupaban un puesto de poder en sus respectivas facultades en el 2017. La entrevista cualitativa es una conversación que se da entre el investigador y los investigados para entender a través de sus palabras, las experiencias, perspectivas, problemas, y posibles soluciones respecto a una situación determinada de su vida que es del interés de la investigación. (Munarriz, 1992). En este caso se realizó una entrevista semi-estructurada.

La entrevista semi-estructurada, se utiliza cuando, a partir de la observación, nos queden lagunas que requieran una mayor profundización para comprender cierto

tipo de acciones, o en la última fase del estudio para clarificar ciertas contradicciones entre lo observado y la información recogida por otras fuentes que pudieran crear problemas de relación si los intentáramos esclarecer durante el estudio (Munarriz, 1992, p.112).

En el caso de estudio la entrevista semiestructurada fue una conversación presencial entre la entrevistadora y las entrevistadas en la que la investigadora realizó una serie de preguntas con base a las incógnitas que surgieron durante el análisis de datos y el desarrollo de la hipótesis. Las respuestas que proporcionaron las entrevistadas ayudaron a aclarar y brindar más información. Los datos y los testimonios fueron registrados mediante grabación con el consentimiento de las entrevistadas.

La entrevista semiestructurada se utiliza para recoger la información más delicada, pero que nos es necesaria en la investigación. De la misma manera, al final del estudio nos podemos plantear una serie de interrogantes a los cuales pueden dar respuesta los participantes (Munarriz, 1992, p.112).

Una vez definida la unidad de análisis, que en el caso de estudio son las mujeres que logran ascender a los cargos de poder en instituciones de investigación que han sido ocupados tradicionalmente por hombres, la unidad de muestreo corresponde a las instituciones de educación superior donde se realizará el estudio de caso. La muestra se define como “un conjunto de objetos y sujetos procedentes de una población” (Monje, 2011, p.123).

Con el objetivo de obtener muestras representativas, el método de muestreo utilizado será el método intencional, este colabora con la inclusión en la muestra de grupos típicos.

Más que representatividad estadística, lo que se busca en este tipo de estudios es una representatividad cultural, es decir se espera comprender los patrones culturales en torno a los cuales se estructuran los comportamientos y se atribuye sentido a la situación bajo estudio. El objetivo es desarrollar una teoría que pueda ser aplicada en otros casos. (Bonilla et al., 1997, p.134).

Por lo tanto, una vez concluida la fase de recolección teórica académica sobre el tema se va a realizar entrevistas con expertos, además de utilizar la misma técnica de entrevistas a los sujetos correspondientes necesarios para el análisis del estudio, que en este caso serán las mujeres que han logrado obtener un puesto en los mandos de poder en las instituciones de investigación seleccionados.

Con respecto a las fuentes, se utilizará fuentes primarias. En el caso de estudio los datos se obtendrán de Instituciones como la Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT), *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), Universidad Nacional de Educación (UNAE), entre otros, además de las entrevistas. Y también se hará uso de fuentes secundarias.

DESARROLLO

1. Las mujeres en puestos de mando en la Academia

Cuando se habla del Estado patriarcal se hace referencia a un poder ejecutivo, legislativo y judicial o a un agente público que está bajo un paradigma patriarcal que produce discursos que luego serán reproducidos de forma legítima. La estructura del poder político está armada para reproducir la imagen del hombre, que forma parte del mandato de la masculinidad que se traduce en la vida cotidiana. El Estado patriarcal ha posicionado la idea de que el varón es la figura de la humanidad, es el sujeto político, el que asume el mandato del dominio, ejerce su poder y que demuestra superioridad al gobernar.

Es evidente los lugares y roles que las mujeres han ocupado a lo largo de la historia y como las instituciones como la escuela han reproducido ideologías hacia las relaciones de género y poder, respecto a la academia y las instituciones que generan conocimiento, por ejemplo, Ximena Grijalva, Subdecana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Central, afirma que:

Esta era una institución fundamentalmente machista cuando yo entré a esta facultad. No habían más de 10 mujeres hemos llamado a más de dos concursos de méritos y oposición y por suerte ahora superamos las 20 docentes titulares de la facultad entonces ahí nomás tienes el patriarcado muy fuerte. Somos más de 20 mujeres titulares creo que ya llegamos casi a 25 o 26 que es muchísimo (Grijalva, comunicación personal, 2017).

Ahora bien, en cuanto a la mujer en la ciencia y en su participación en los puestos de mando y de poder en instituciones académicas, las mujeres generalmente no ocupan o participan del núcleo del poder, y los máximos niveles de responsabilidad sigue lleno de obstáculos. Es así como la participación en estos núcleos de poder es un requisito indispensable para la construcción del tejido social y de una democracia plena.

La subordinación que afecta a todas o casi todas las mujeres es una cuestión de poder, pero éste no se ubica exclusivamente en el Estado y en los aparatos burocráticos. Sería un poder múltiple, localizado en muy diferentes espacios sociales, que puede incluso

no vestirse con los ropajes de la autoridad, sino con los más nobles sentimientos de afecto, ternura y amor (Barbieri, 1993, pág. 146).

Un claro ejemplo de esta subordinación disfrazada de amor es la maternidad. Por amor, la mujer renuncia o aplaza su crecimiento profesional por el cuidado del recién nacido, por amor a la familia, la mujer se encarga de las tareas del hogar porque se han atribuido características y actividades desde la niñez propias de cada género.

El estado patriarcal ha definido el accionar de la sociedad y las asimetrías económicas y sociales, ubicando a las mujeres debajo de los hombres en los distintos espacios sociales. Es así como el Estado y sus instituciones no son las únicas que producen estas desigualdades mediante la fuerza, sino que las demás esferas sociales utilizan otros instrumentos de poder para legitimar la subordinación femenina.

El campo científico, como sistema de relaciones objetivas entre posiciones adquiridas (en las luchas anteriores), es el lugar (es decir, el espacio de juego) de una lucha competitiva que tiene por desafío específico el monopolio de la autoridad científica, inseparablemente definida como capacidad técnica y como poder social, o, si se prefiere, el monopolio de la competencia científica que es socialmente reconocida a un agente determinado, entendida en el sentido de capacidad de hablar e intervenir legítimamente (es decir, de manera autorizada y con autoridad) en materia de ciencia (Bourdieu, 1994, p.131).

Establecer que el campo científico es un lugar de luchas, es afirmar que no se conocerían otras leyes que las de la competencia pura y perfecta de la idea verdadera, así también, es recordar que el funcionamiento mismo del campo científico presume y produce una forma específica de intereses. Al hablar de intereses y autoridad científica, se debe buscar descartar las distinciones implícitas que dificultan las discusiones sobre la ciencia. Por lo tanto, la competencia científica sería pura representación social, poder simbólico diferente a la capacidad técnica. Los juicios sobre las capacidades científicas de un estudiante o en el caso de estudio de un investigador están siempre contaminados por el conocimiento de la posición que ocupa en las jerarquías instituidas.

Por todo lo expuesto anteriormente, la participación femenina es condicionada por diferentes aspectos, uno de ellos, el techo de cristal, es una teoría que explica los obstáculos que atraviesan las mujeres para poder ingresar a los núcleos de poder y puestos de máxima representación y dirección. Según Morrison et al. (1987) con el estudio “Breaking the glass ceiling”, lo define como un obstáculo tan sutil e incluso transparente que no permite a las mujeres acceder a los puestos de administración más altos aún con los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para ocupar estos cargos. Sin embargo, en la práctica es muy difícil e incluso inacabable llegar a los puestos de dirección.

En otro sentido, Segerman-Peck, (1991) determina al techo de cristal, como un conjunto de mecanismos discriminatorios, que son aparentemente indivisibles pero que definen los límites profesionales y de acceso a las mujeres.

Una de las preguntas que se realizó en las entrevistas estaba relacionada con esta teoría, se preguntó a las colaboradoras si creían que existían techos de cristal para las mujeres a lo que la subdecana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Central respondió:

Sí, claro. Para empezar, yo soy la primera subdecana de esta facultad, así como está ocurriendo en otras facultades que están siendo dirigidas por otras mujeres, algo que no había ocurrido antes, es algo que no ha tenido precedentes en una institución pública y de las universidades en general porque la academia es fundamentalmente machista patriarcal y el techo de cristal para las mujeres es ese. Hay un estudio que dice que poco más que el 60% de las estudiantes de la universidad central son mujeres. Sin embargo, ¿cuántas de ellas acceden al puesto de mando? Muy pocas, por eso nuestro techo de cristal esta hecho por esto, en realidad a no ser porque formo parte del equipo del doctor Fernando Sampértegui no sé si por mis méritos académicos hubiese tenido la posibilidad de tener acceso al puesto que me encuentro actualmente (Grijalva, comunicación personal, 2017).

Pese a que en otros sectores del sistema laboral los denominados techos de cristal han ido desvaneciéndose con el pasar del tiempo, en la academia prácticamente no se han producido modificaciones, aunque se perciba un cambio por el aumento de universitarias y en los puestos jerárquicos más altos, las mujeres entran a estos espacios de mando aún porque están bajo el

mando de terceros, como es el caso de Ximena Grijalva, que aunque tenga la preparación, experiencia y educación necesaria para el puesto, está en una dirección, no por sus méritos sino por una cuota política.

Wirth (2002). Por su parte define a este concepto como el conjunto de obstáculos no visibles en la carrera profesional de las mujeres que dificultan o impiden alcanzar el escalón más grande dentro de la economía empresarial. Esta barrera está constituida por códigos intangibles que las mujeres deben confrontar a lo largo de su carrera profesional.

La Vicedecana de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central comentó que:

En nuestro medio uno de los techos de cristal pensaría yo que son los roles que tiene la mujer en la sociedad diferentes a los de los hombres y tenemos que estar muy claritas en eso como mujer tengo diferentes roles, el rol de mujer mismo o de esposa, el rol de madre, el de profesional, el rol de ama de casa y en todos esos roles usted tiene un sin número de actividades que debe cumplir (Mena, comunicación personal, 2017).

Las mujeres que desempeñan un puesto en el mercado laboral no solo deben ser eficientes en él, sino que también tienen que ejercer el rol de madres, el rol de ama de casa, porque las tareas de cuidado y del hogar siguen siendo tareas de las mujeres. “Las mujeres dedican en promedio 31:49 horas semanales al trabajo no remunerado (actividades domésticas y cuidado de personas), frente a las 9:09 que utilizan los hombres, es decir, 22:40 horas semanales más” (INEC, 2012). Mientras que los hombres dedican sus esfuerzos en estudiar, actualizarse, especializarse y ascender profesionalmente, las mujeres además de hacer eso deben cumplir con los roles que se le asignaron a su género, eso es un ejemplo muy representativo de los techos de cristal.

En esa misma línea, Eagly & Carli (2004) definen el techo de cristal como una barrera impuesta por la discriminación y los prejuicios que manifiestan una inequidad de género en los cargos de poder y de toma de decisiones.

Las preguntas en torno al origen del hombre era respondida a través del mito religioso de Adán y Eva donde se explica que la mujer nació de la costilla del hombre, lo que significa que el

hombre es un ser superior. Este ejemplo y los otros expuestos anteriormente se han instalado en el imaginario social justificando la discriminación, la dominación y las desigualdades de género.

La figura del esqueleto masculino representaba fortaleza, elegancia y agilidad, y por su parte el esqueleto femenino evocaba características de sedentarismo, sin actividad intelectual y madre de familia.¹

El cuerpo ha servido para representar el inicio de la mecanización de la sociedad, para proyectar la imagen de lo que podría haber sido el ser humano del siglo XX, para convencer de las bondades de la guerra, para reflejar la intolerancia o para constituir un modo de vida en el que todas las y los ciudadanos de un país se sientan identificados. Asimismo, el cuerpo también ha servido como punto de reflexión introspectivo, como medio para representar un modelo de belleza, o como proyección de una fantasía sexual. (Lopez, 2000, p.48).

El sistema patriarcal ha generado estereotipos culturales que hasta la fecha han sido difíciles de eliminarlos y ha generado la dominación y subordinación de un género a otro en este caso en la formación del conocimiento y la ciencia y el acceso a cargos de dirección.

2. Las mujeres en la Educación Superior en Ecuador

En Ecuador la participación femenina en la educación superior comenzó hasta la mitad del siglo XIX de forma gradual gracias a la lucha de los movimientos feministas. (Palermo, 2006). Matilde Hidalgo de Procel quién no solo fue la primera médica del país sino la primera mujer en sufragar en Ecuador y en Latinoamérica marcó el inicio del ingreso a la academia de las mujeres (Goetschel, 2007). Sin embargo, es necesario mencionar que las primeras mujeres en ingresar a las universidades además de ser mujeres aristócratas y de una posición social y económica privilegiada muchas veces tuvieron que apropiarse de una identidad masculina para poder entrar a estos centros de educación.

¹ Primera versión femenina se encontró en una obra francesa de 1756, el *Traité d'Osteologie* de Sue.

A pesar de los avances en materia de derechos de género, aún existe desigualdad respecto no solo al accesos a puestos de máxima dirección en la academia, es evidente la inequidad en la producción científica, pues el porcentaje de investigadoras continúa siendo menor respecto al porcentaje de varones sobre todo en los más altos niveles del escalafón científico (Timmers,et al., 2010).

En Ecuador se han desarrollado diferentes leyes para disminuir las desigualdades de género, y las mujeres han logrado ocupar a lugares que históricamente fueron dedicados por y para los hombres. Sin embargo, aunque los números muestren un avance es ciertas áreas es importante no solo analizar los datos estadísticos sino las vivencias y testimonios de las mujeres para poder visibilizar las brechas de género que aún existen y poder tomar acciones para combatirlas.

Las cifras que arrojó el último censo de población del 2010 realizado por el INEC (INEC, 2010) demuestran que si bien, el porcentaje de la tasa neta de escolarización superior correspondiente a las mujeres con un 62,2%, supera ligeramente al de los hombres con un 59,1% (ver tabla 1), el número de mujeres que no continúan con su educación debido al cumplimiento de roles sociales y responsabilidades familiares es mayor al de los hombres (ver tabla 2).

Tabla 1

Matriculación en universidades: hombres y mujeres

HOMBRE			MUJERES		TOTAL
AÑO	No.	%	No.	%	
2010	279,911	44,78%	345,129	55,22%	625,04
2011	284,812	44,54%	354,651	55,46%	639,463
2012	246,61	44,40%	308,803	55,60%	555,413

Fuente: SNIIESE 2013. Elaboración: SENESCYT – SNIIESE 2014.

Tabla 2

Razones por las que no asiste a un establecimiento educativo por género en Ecuador

	HOMBRES	MUJERES
Familia no lo permite	0,10%	3,20%
Quehaceres del hogar	0,50%	17,70%
Por embarazo	0%	2,50%

Fuente: INEC (2010). Elaboración propia (2017).

Las desigualdades por razón de género señaladas anteriormente dificultan el asenso de las mujeres a cargos administrativos de máxima dirección y su participación en la ciencia y en la academia, pues los roles asignados limitan su continuidad en los estudios y su liderazgo en estos espacios. La tabla 2, muestra que la presencia de mujeres y hombres en estudios doctorales y de investigación es inversa.

En una de las conversaciones que se realizaron para entender a profundidad y desde la experiencia a las mujeres que actualmente ocupan cargos de poder, Hidalgo Ximena. dentro de la Academia manifestó:

Las mujeres tenemos un reto más fuerte que los hombres porque el hogar la familia digan lo que digan giran alrededor de la mujer, la mujer es el corazón de esa unidad social que es la familia y por lo tanto el reto es doble para la mujer, de igual manera en la parte familiar y también profesional. Sin embargo, yo estoy convencida que las mujeres tenemos la capacidad para eso y yo creo que proponiéndoles y sacrificándonos hacemos un buen papel en ambas partes (Hidalgo, comunicación personal, 2017).

Este relato coincide con las cifras que arroja el gráfico anterior, pues, las mujeres deben cumplir el rol que se les ha asignado desde la sociedad en el hogar, su cuidado y sus tareas, muchas logran combinar el aspecto profesional con el aspecto familiar. Sin embargo, continúa siendo un reto más fuerte para ellas, que para ellos, además de los sacrificios que se debe hacer en uno u otro aspecto por falta de apoyo en políticas públicas y la cultura patriarcal.

Tabla 3

Mujeres matriculadas en carrera y programas científicos

ÁREA DE CONOCIMIENTO	PREGRADO	POSTGRADO	TOTAL
Ciencias Naturales, Matemática y Estadística	10,235	377	10612
Ingeniería, industria y Comunicación	16,073	248	16,321
Tecnologías de la información y la Comunicación	8,336	131	8,467
TOTAL	34,644	756	35,400

Fuente: SNIESE 2013. Elaboración SENESCYT - SNIESE 2014 Elaboración propia (2017).

Según el SNIESE (2013), 34,644 mujeres han optado por matricularse en carreras científicas y 756 en postgrado. Así como hay un mayor número de mujeres matriculadas en la universidad, el porcentaje que concluyó su carrera de pregrado es mayor al número de mujeres que terminaron sus estudios de postgrado en las ciencias que han sido ocupadas en su mayoría por hombres, siendo las Ciencias Naturales, la Matemática y la Estadística las carreras con más mujeres tituladas tanto en pregrado como en postgrado.

Tabla 4

Docentes investigadores según género 2008-2012

	HOMBRES	MUJERES
2008	75%	25%
2012	58%	42%

Fuente: E. Silva. Ceaaces. Elaboración propia.

En la Ley Orgánica de Educación Superior incluyó políticas de oportunidades, que trata de garantizar el acceso justo e igualitario a la docencia y la carrera de investigación con sus respectivos nombramientos y puestos directivos, es así que en 2008 hubo un aumento

significativo de docentes investigadoras, sin embargo, los cargos de dirección siguen siendo nombrados a dedo, y responden muchas veces a una cuota política o de amistad. Se puede observar en el gráfico que la brecha de desigualdad sigue siendo grande.

Tabla 5

Acceso desigual de las mujeres a la docencia y cargos de autoridad

% MUJERES MATRICULADAS	% DE MUJERES DOCENTES	MUJERES RECTORAS
55	36*	18

*30% de los docentes con PhD/ Senescyt, Sniese (2013).

La participación y continuidad de los programas de maestrías y doctorados sigue siendo superada por hombres, así como los puestos de dirección en las instituciones de investigación. Del 55%, de mujeres matriculadas, solo el 36%, son docentes y apenas el 18%, ocupan un cargo jerárquico.

3. Situación de las mujeres en cargos académicos en Ecuador

Tabla 6

Cargos de Dirección Académica ocupados por mujeres

	AÑO 2012	AÑO 2013
PÚBLICO	20%	27%
PÚBLICO-POSGRADO	22%	37%
PARTICULAR-COFINANCIADO	37%	48%
TOTAL, GENERAL	24%	33%

Fuente: Senescyt 2013. Elaboración propia (2017).

El 27% de las mujeres participan en puestos de dirección académica, lo hacen en instituciones de educación superior públicas, el 37% en entidades académicas públicas de postgrado, y el 48% en particulares cofinanciados, esto quiere decir que tan solo el 33% de las mujeres ocupan puestos de máxima responsabilidad.

Tabla 7

Acceso a los diferentes niveles de educación superior en Ecuador por género.

	HOMBRES	MUJERES
Estudiantes de grado	46%	54%
Estudiantes de doctorado	57%	43%
Investigadores	59%	41%

Fuente: UNESCO (2012). Elaboración propia.

“A nivel nacional las mujeres representan el 45%, de los investigadores, un porcentaje igual a la media Latinoamericana y superior a la media mundial (29%)” (UNESCO, 2012); no obstante, sólo “el 18%, de las mujeres en la academia dirigen cargos de poder y el 36% sin docentes dentro de instituciones de educación superior” (UNESCO & SENESCYT, 2015).

Es decir que la producción del conocimiento es casi igual entre ambos géneros, sin embargo, los espacios de poder y por lo tanto de mayor reconocimiento social y económico sigue siendo superado por los varones.

Tabla 8

Género y salario en la educación superior con título de tercer y cuarto nivel, 2012

	HOMBRES	MUJERES
LICENCIATURA	1.276,50	935,7
POST-GRADO	1.531,10	1.109,60

Fuente: Enemdu 2012. Elaboración CACES.

La desigualda salarial se puede visibilizar en todos los sectores laborales, esto se debe a una discriminación por género de los empleadores, menor valoración del trabajo o capacidad para liderar y por supuesto los estereotipos de género de conciliación y responsabilidad como la maternidad y cuidado de los hijos pues se asocia a las mujeres con la competencia de hacerse cargo de estas actividades. Estos factores hacen que hombres y mujeres con el mismo nivel de estudio sigan ganando menos.

Muchas de las mujeres que lograron alcanzar cargos de dirección en la academia han sido víctimas de sexismo, tratos denigrantes y desiguales por la condición de ser mujeres. Así lo explicó Ximena Grijalva, subdecana de la Facultad de Comunicación de la Universidad Central del Ecuador, quien afirmó que:

La academia es una institución fundamentalmente machista y patriarcal y es difícil incursionar en la academia, porque tienes docentes hombres que han trabajado 30 años y que no han llegado a un puesto de poder y realmente les causa malestar tener una jefe mujer, y que además no cumpla con los estándares que debe tener una mujer en este puesto (Grijalva, comunicación personal, 2017).

Tabla 9

Áreas donde las mujeres y los hombres están mayormente representadas en Ecuador

	MUJERES	HOMBRES
Ciencias Naturales	35%	65%
Ingeniería y Tecnología	37%	63%
Ciencias Médicas	45%	55%
Ciencias Agrícolas	31%	69%
Ciencias Sociales	47%	53%
Humanidades	44%	56%

Fuente: UNESCO (2012). Elaboración propia.

En las carreras de ciencia y tecnología el porcentaje de hombres supera al de las mujeres, este fenómeno se puede explicar por los roles que se han asignado, dependiendo del género, desde las primeras etapas del crecimiento se ha establecido una diferencia de actividades y espacios para hombres y para mujeres, características que se han reproducido en el imaginario colectivo, legitimando esta conducta. En una entrevista la decana de la Facultad de Ingeniería Civil y Ambiental de la Escuela Politécnica Nacional nos dice que:

Antiguamente se pensaba que las mujeres no tenían una mentalidad muy a fin a lo que son las ciencias exactas pero yo creo que la realidad ahora muestra lo contrario, yo no soy partidaria de esa idea. No creo que biológicamente al menos desde el punto de vista mental tengamos alguna diferencia estructural limitada a tener afinidad a una u otra cosa. Normalmente se ha considerado que la mujer es más afín a temas por ejemplo sociales o de ese estilo pero yo he visto en mi carrera, inclusive en el exterior, a mujeres totalmente capaces para la parte exacta como para la parte profesional, mujeres terriblemente inflexibles en la parte económica, monetaria yo creo que esas ideas preconcebidas ahora ya deben desaparecer porque la realidad nos demuestra que no es así (Hidalgo, comunicación personal, 2017).

CONCLUSIONES

Las inequidades en las relaciones de género en el acceso a puestos de toma de decisiones en la academia y en las instituciones donde se produce el conocimiento debe ser analizado en las diferentes escalas y dimensiones, comenzando con los modelos culturales que se han impregnado en el imaginario social dando como resultado que se reproduzcan estándares discriminatorios de género desde que son niñas y comportamiento desiguales.

Históricamente el dualismo de género estableció el orden social, económico y político. A partir de estas diferencias de género se establecieron modelos que determinaron el comportamiento individual y colectivo, con relación al individuo, a las mujeres se les atribuyó una serie de características propias de su género calificándolas como débiles, emocionales, subjetivas y aptas para un tipo de trabajo y profesión relacionados con el cuidado, y por el contrario, a los hombres se los ha vinculado con la fuerza, mayores destrezas y habilidades cognitivas, y por su puesto menos emotivos y más objetivos siendo por lo tanto aptos para puestos de liderazgo.

Foucault (1999) ayuda a comprender que el poder se ha otorgado a hombres y mujeres ha definido sus roles haciendo que ambas partes reconozcan y acepten el papel que cumplen en la sociedad, lo admitan como verdadero y lo reproduzcan. Weber (1925) en cuanto a las relaciones de poder establece la dominación, es decir el género femenino ha estado dominado por el género masculino aún cuando las mujeres se hayan resistido.

La configuración del trabajo doméstico con el trabajo para el mercado ha significado grandes retos para las mujeres. El concepto de poder ha estado relacionado a dos aspectos principales: en primer lugar, a la capacidad de los individuos de hacer algo y la segunda, el de tener la facultad de hacer. “Quién tiene poder es, pues, capaz de hacer cosas, pero también tiene la facultad de hacer cumplir su deseo, de imponer su voluntad a otras personas, con el fin de modificar o inducir las conductas hacia un objetivo determinado” (Miro, 2006, p.117).

La participación y los puestos de liderazgo ocupados por mujeres en la academia y en instituciones donde se construye el conocimiento no sólo es un asunto de equidad y justicia, está estrechamente relacionado con crecimiento económico del país, pues mientras más inclusivo y

participativo sea un sistema, el funcionamiento de éste tendrá mejores resultados en el desarrollo como se puede observar en los países nórdicos.

Con una ley de cuotas y de paridad en Ecuador aún se puede visibilizar las desigualdades, en los cargos administrativos y en la participación del desarrollo, además de presentar obstáculos y límites que se han impregnado en la sociedad, muchos de ellos invisibles. La participación femenina en estos puestos ayuda a construir el tejido social y ha transformado los roles de género ya establecidos y ha cambiado la dinámica social.

En Ecuador si bien la matriculación de mujeres en la educación superior de tercer nivel supera a la de los hombres, el porcentaje de abandono de los estudios sigue siendo menor en los hombres pues factores como la desigual distribución en las tareas domésticas, la maternidad y el cuidado de los hijos y el hogar, y la prohibición de la familia han dificultado una mayor participación de las mismas en la ciencia y en la academia y por lo tanto en los puestos de mayor responsabilidad.

El porcentaje de participación en las diferentes áreas del conocimiento es desigual entre hombres y mujeres, además de las brechas salariales por cuestiones de género. Las mujeres ganan \$340,8 menos que los hombres con el mismo título de licenciatura, y con un título de cuarto nivel ganan \$421,5 menos que los hombres (Enemdu 2012). Si bien existe un porcentaje femenino significativo en las instituciones académicas el liderazgo en las universidades no refleja una igualdad, solo el 33% de mujeres ocupan puestos de poder (SENECYT, 2013).

Por lo tanto, es importante la elaboración de datos separados por género con indicadores como la matriculación en campos científicos, empleo en ocupaciones e industrias relacionadas con la investigación científica, pues al no identificar estos datos las políticas públicas con enfoque de género no se evidencian la realidad (Lopez-Blassols, 2017). Además de los testimonios y experiencias de las mujeres en estos espacios que deben ser tomadas en cuenta para el análisis y la comprensión de este fenómeno.

El avance tecnológico y la expansión del conocimiento requiere el justo reconocimiento de las mujeres, no se puede ignorar su potencial en estas áreas y espacios, pues además esto contribuye al desarrollo económico del país. Actualmente, las mujeres registran menor participación en las

instituciones de investigación en general, evidenciando desigualdades notables en los espacios que requieren respuestas a los desafíos y necesidades actuales del mundo.

Es necesario la identificación y el incremento de políticas públicas, leyes y programas con perspectiva de género ,así como el uso y asignación de recursos estatales para obtener resultados que procuren una justicia distributiva de reconocimiento del trabajo de las mujeres en la sociedad. El modelo de gestión de los países nórdicos son un ejemplo del uso de recursos públicos para desarrollar legislaciones que verdaderamente disminuyen las desigualdades entre hombres y mujeres con la integración masiva del mercado laboral femenino y la inmersión de espacios de cuidado accesible para toda la población. Ecuador aún está lejos de estos cumplir estos objetivos no solo por los patrones culturales que ha venido arrastrando históricamente, sino por una violencia simbólica y estructural que viene desde el Estado, además del poco interés por tratar de comprender los problemas que se generan alrededor de la violencia e inequidad de género.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Abramo, L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina.
- Albaine, L., Martínez, C., Eggleton, A., & De la Peña, R. (2015). Paridad de género y violencia política. Los casos de Bolivia, Costa Rica y Ecuador. In *Integridad y equidad electoral en América Latina* (pp. 172-201). México DF: Sociedad Mexicana de Estudios Electorales (SOMEE).
- Althusser, L. (Enero - Abril de 1969). Ideología y aparatos ideológicos de Estado. *Ideología y aparatos ideológicos de Estado*.
- Althusser, L. (1975). *Aparatos ideológicos del Estado*. Comité de Publicaciones de los alumnos de la ENAH.
- Alvarez, G. (1999), Investigación cualitativa, Archivos Hispanoamericanos de sexología, (5), 117-123.
- Ávila Cantos, D., Corsani, A., Cortés, L., Dalla Costa, M., & otros. (2006). *Transformaciones del Trabajo desde una Perspectiva Feminista (Producción, Reproducción, Deseo, Consumo)*. Tierradenadie ediciones, S.L.
- Archenti, N., & Tula, M. I. (2014). Cambios normativos y equidad de género. De las cuotas a la paridad en América Latina: los casos de Bolivia y Ecuador. *América Latina Hoy*, 66, 47-68.
- Atenea Digital, 2004. Montecino, Sonia: Palabra Dicha. Colección Libros Digitales. Universidad de Chile. 1997.
- Barbieri, T. D. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates En Sociología*, 145-169.
- Bataille, Philippe y Gaspard, Françoise. *Cómo las mujeres cambian la política*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor, 2000.
- Bello, A. (2020). *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres, Montevideo.

- BLNERIA, L. Reproducción, producción y división sexual del trabajo, en Mientrastanto, 1981.
- Blondeau, O., Dyer Whiteford, N., Vercellone, C., Kyrou, A., & otros. (2004). *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. España: Traficantes de Sueños.
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*, 134.
- Borderías Mondejar, C., & Carrasco Bengoa, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. España.
- Bourdieu, P. (1994). El campo científico. *Redes: revista de estudios sociales de la ciencia*, 129-160.
- Cano, J. E. (2016). La «otredad» femenina: construcción cultural patriarcal y resistencias feministas. *Asparkía: investigació feminista*, (29), 49-62.
- Cleary, E. (2011). El poder y los valores en Weber, Freud y Kelsen, a la luz del "nuevo paradigma científico" y en relación con América Latina. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 301-346.
- Constitución de la República del Ecuador. Art. 102-116. 2008. Ecuador.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la Categoría Género. Una Introducción Teórico - Metodológica. *Debates en Sociología*, 149-169.
- Diaz, E. (1996). ¿ Qué es el imaginario social?. *La ciencia y el imaginario social*, 13-21. García, Y. H. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 13(1), 111-120.
- Real Academia Española. (s.f.). Patriarcado. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado en lunes 25 de octubre de 2021, de <https://dle.rae.es/patriarcado>.
- Diccionario de Psicología Científica y Filosófica. (s.f.). Torre de Babel. <https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Intelecto.htm>

- Durango Alvarez, Gerardo. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Revista de Derecho*, (45), 137-168. Retrieved July 26, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972016000100007&lng=en&tlng=es.
- Escolano Zamorano, E. (2006). *Entre la Discriminación y el Mérito - Las profesoras en las Universidades Valencianas*. Valencia: Maite Simón.
- Femenías, M. L. (2018). Violencia contra las mujeres: obstáculos para enfrentarla. En M. L. Femenías y S. M. Novoa (Coords.). *Mujeres en el laberinto de la justicia. Los ríos subterráneos (volumen VI)* (pp. 21-36). Rosario: Prohistoria Ediciones
- Fernández, P., & Pértegas, D. (27 de mayo de 2002). *Fisterra*. Recuperado el 2021, de http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp.
- Ferreira Salazar, C., García García, K., Macías Leiva, L., Pérez Avellaneda, A., & Tomsich, C. (2017). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III*. Quito, Ecuador: CNIG.
- Flores, C. (29 de Septiembre de 2017). *Entrevista sobre la participación de las mujeres en la academia*. B. Bravo, Entrevistador).
- Foucault, M. (1999). *Estrategias de poder*. Barcelona: Paidós Ibérica, 17-19.
- Foucault M. (1976). *Vigilar y castigar* [9a ed.] México, D. C.: Siglo XXI Editores.
- Fraser, N. y Gordon, L. (1992). Contrato versus caridad: una reconsideración de la relación entre ciudadanía civil y ciudadanía social. *ISEGORÍA*. 6, 65-82.
- García Jordán, P., & Corte Caballero, G. (2008). *Mujeres y sociabilidad política en la construcción de los Estados nacionales*.
- Goetschel, A. (2007). *Educación de las mujeres, maestras y esferas públicas* (Primera ed.). Quito, Ecuador: Abya Yala.
- Grijalva, X. (9 de Septiembre de 2017). *Entrevista sobre la participación de las mujeres en la academia*. (B. Bravo, Entrevistador)

- Haney, L. (1996). Homeboys, babies, men in suits: the state and the reproduction of male dominance. *American Sociological Review*. 61 (5), 759-778.
- Hartmann , H. (1980): «Un matrimonio mal avenido, hacia una unión más progresiva entre feminismo y marxismo», *Zona Abierta*, 85-113.
- Herdoiza Estévez, M. (2015). *Construyendo igualdad en la Educación Superior - fundamentos y lineamientos para transversalizar los ejes de igualdad y ambiente* (Primera ed.). Quito, Ecuador.
- Hidalgo, X. (2 de Octubre de 2017). Entrevista sobre la participación de las mujeres en la academia. (B. Bravo, Entrevistador)
- Laboratorio Feminista. (2006). *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista: producción, reproducción, deseo, consumo*. Madrid, 219.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de Sexo, Género y Diferencia Sexual. *Cuicuilco Revista de Ciencias Antropológicas*, 2-5.
- Lavrin, A. (2005). *Mujeres, Feminismo y Cambio Social en Argentina, Chile y Uruguay 1890 - 1940*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia. Art. 99. 2009. Ecuador.
- López Fernández Cao, M., & Gauli Pérez, J. C. (2000). El cuerpo imaginado. *Revista complutense de educación*.
- Mena, M. (15 de Noviembre de 2017). Entrevista sobre la participación de las mujeres en la academia. (B. Bravo, Entrevistador)
- Molina, C. (2003): Género y poder desde sus metáforas. Apuntes para una topografía del patriarcado. En: Silvia Turbert (ed.) *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*, Valencia, Cátedra Universitat de València, 123-159.

- Monje Álvarez, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa*. Neiva.
- Morales, M. (16 de Agosto de 2017). *Datalat*. Recuperado el 2021, de <https://www.datalat.org/blog/2017/8/15/mujeres-en-la-ciencia-ecuador>
- Morrison, A. (1994). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations* (Segunda ed.). Basic Books.
- Mosteiro García, M. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicología*.
- Munarriz, B. (1992). Técnicas y métodos en investigación cualitativa.
- Nicolson, P. (1997). *Poder, género y organizaciones ¿se valora a la mujer en la empresa?* España: Narcea, 99.
- Offen, K. (s.f.). *European Feminisms, 1700-1950*.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2008). *Informe sobre la aplicación de la programa de la OIT en 2006-2007*. Ginebra, 99.
- Ortiz Gómez, T. (2002). El papel del género en la construcción histórica del conocimiento científico sobre la mujer. En *La salud de las mujeres: hacia la igualdad de género en salud*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer Madrid: Elvira Ramos, 29-42.
- Otros, Bisquerra, R., Dorio, I., Gómez, J., Latorre, A., & otros. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa* (Segunda ed.). Madrid: La Muralla, S.A.
- Pérez Sedeño, E. (2001). *La mujer en el sistema de ciencia y tecnología. Estudios de casos*. Madrid, España.
- Pessina Itriago, M. (2017). *¿La ciencia, cuestión de hombres? Mujeres entre la discriminación, los estereotipos y el sesgo de género*. Quito: Ediciones CIESPAL.

- Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad aten primaria*, 76-8.
- Ponce, M. (1950). Ciencia y tecnología en Ecuador: una mirada general. *estado del país*, 189.
- Rodríguez, E. R. (2008). La regulación de la igualdad entre hombres y mujeres en la normativa laboral de los países nórdicos. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, (23), 6-15.
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Aljibe S. L.
- Rovetto Gonem, F. (2011). *Mujeres, trabajo y medios de comunicación*. Barcelona.
- Salud, O. M. (2002). Integración de las perspectivas de género en la labor de la OMS. *Política de la OMS en materia de género*.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres Glass ceiling in the professional promotion of women. *Revista de Psicología Social*, 167-182.
- Schmitz, C., & de Ministros Nórdico, C. (2005). Presupuestos con perspectiva de género en los países escandinavos: obstáculos, resultados y oportunidades1. In *Política fiscal y género* (pp. 161-172). Instituto de Estudios Fiscales.
- Scott, J. W. (2015). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*.
- Segerman Peck, L. (1991). *Mentoring and Networking: A Woman's Guide*. Judy Piatkus Publishers Ltd.
- Timmers, T., Willemsen, T., & Tijdens, K. (2010). Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures. *Higher Education*, 719-735.
- Trabajo, O. I. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Primera ed.). (L. Abramo, Ed.) Santiago, Chile.

Vercellone, C., & Cardoso, P. (2016). Nueva división internacional del trabajo, capitalismo cognitivo y desarrollo en América Latina. (Norteamérica, Ed.) *Chasqui Revista Latinoamericana de Comunicación*, 37-59.

Vercellone, C., & Cardoso, P. (2017). Nueva división internacional del trabajo, capitalismo cognitivo y desarrollo en América Latina. *Revista Latinoamericana de Comunicación*, 37-59.

Weber, M. (2004). *Economía y Sociedad*. México D.F.

Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal las mujeres en puestos de dirección*. España: Ministerio de Trabajo e inmigración.

ANEXOS

Cuestionario dirigido a las Académicas

1. De lo que Usted conoce, ¿Existen más hombres o mujeres matriculadas en el sistema de educación superior?
2. ¿Esta composición de hombres y mujeres ha cambiado con los años?
3. De su experiencia, ¿Cuál ha sido el cambio de la participación de la mujer en la academia y la investigación?
4. De su experiencia profesional, ¿Considera que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder a cargos directivos dentro del ámbito académico y de investigación?
5. ¿Considera que existen aportes significativos en el campo de su competencia cuando mujeres han accedido a estos cargos?
6. ¿Cuáles cree que han sido las condiciones claves para que las mujeres puedan acceder a un cargo de dirección académica en instituciones de investigación en Ecuador?
7. En general, ¿Cómo cree usted que la sociedad percibe a las mujeres lideran equipos?
8. ¿Cree usted que será posible lograr una paridad absoluta entre hombres y mujeres en la academia, la ciencia y el desarrollo del conocimiento?
9. ¿Cree usted que desde el primer núcleo social, la familia, se establece una diferencia de roles de género que influyen posteriormente en la participación y acceso a
10. ¿Considera usted que aún en el siglo XXI continúan existiendo relaciones de poder donde la mujer es menos valorizada que un hombre en el ámbito académico y científico?
¿Por qué?
11. Específico de la entrevistada:
12. ¿Por qué eligió el campo de conocimiento en el que se desempeña actualmente?
13. Si compara con colegas hombres de su campo de conocimiento, ¿Considera que en su trayectoria de formación tuvo las mismas condiciones?
¿Por qué?

Académicas entrevistadas:

Magíster Mariana Mena Jácome
Vicedecana de la facultad de Ciencias Médicas (2017)
Universidad Central del Ecuador

Dra. Ximena Margarita Grijalva Calero
Vicedecana de la facultad de Comunicación Social (2017)
Universidad Central del Ecuador

Msc. Natalia Valencia
Subdecana de la facultad de Ingeniería Civil y Ambiental (2017)
Escuela Politécnica Nacional

Ing. Cecilia del Carmen Flores Villalva
Decana de la facultad de Ingeniería en Ciencias Físicas y Matemática (2017)
Universidad Central del Ecuador

Ing. Ximena Hidalgo
Decana de la facultad de Ingeniería Civil y Ambiental (2017)
Escuela Politécnica Nacional