



Universidades

ISSN: 0041-8935

ISSN: 2007-5340

antonio.ibarra@udual.org

Unión de Universidades de América Latina y el Caribe
México

Carbonell Yáñez, María Helena
Género y educación superior. La representación de las
mujeres en las facultades de Derecho de la ciudad de Quito
Universidades, núm. 79, 2019, -Marzo, pp. 19-31
Unión de Universidades de América Latina y el Caribe
México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37359593007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Género y educación superior. La representación de las mujeres en las facultades de Derecho de la ciudad de Quito

Resumen

El acceso de las mujeres a la educación superior ha sido un largo y arduo camino en el cual existen aún obstáculos estructurales, formales e informales. Las universidades se presentan como espacios neutros en los cuales la diversidad es respetada como fuente de conocimiento sin la cual el pensamiento proveniente de esa casa de estudios sería monolítico. Este presupuesto se ha probado como falso frente a la clara falta de representación de las mujeres en la academia. Este trabajo busca mostrar, mediante un estudio cuantitativo comparativo de las facultades de Derecho de la ciudad de Quito, que la paridad entre docentes hombres y mujeres no ha sido alcanzada. Evidenciando, así, que la universidad no es el espacio diverso e integrador que se plantea.

Palabras clave: Educación superior, Género, Academia, Discriminación.

Abstract

Women's access to universities has been the result of a long and not uneventful journey. Universities present themselves as neutral space where diversity is welcomed and seen as a necessary tool to avoid conventional lines of thought. This has been proven wrong many times in light of the lack of representation of women in the Academy. This paper seeks to demonstrate, through a quantitative and comparative study of the main Law Departments in Quito, that parity between male and female professors has not been achieved; proving that universities are not a welcoming and diverse space as they want us to believe.

Key words: Higher Education, Gender, Academy, Discrimination.

POR MARÍA HELENA CARBONELL YÁNEZ Abogada, graduada de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Máster en International Humanitarian Law and Human Rights por la Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights (Suiza); candidata a PhD por la Universidad Andina Simón Bolívar. Docente contratada de la Universidad Andina Simón Bolívar. Líneas de investigación: Derechos Humanos, Derecho Internacional Público, sistemas internacionales de protección de derechos, Derecho Internacional Humanitario. maria.helena.carbonell@gmail.com

Resumo

O acesso das mulheres à educação superior tem sido um longo e árduo caminho no qual existem ainda obstáculos estruturais, formais e informais. As universidades apresentam-se como espaços neutros nos quais a diversidade é respeitada como fonte de conhecimento sem o qual o pensamento proveniente dessa casa de estudos seria monolítico. Este pressuposto tem se aprovado como falso frente à clara falta de representação das mulheres na academia. Este trabalho procura evidenciar, mediante um estudo quantitativo comparativo das facultades de Direito da Cidade de Quito, que a paridade entre docentes homens e mulheres não tem sido alcançada. Evidenciado, assim, que a Universidade não é o espaço diverso e integrador que se propõe.

Palavras chave: Educação Superior, Género, Academia, Discriminação.



Introducción

La discriminación en contra de la mujer es un problema general a nivel regional y afecta el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos en la esfera pública como privada. El campo de la educación superior no es la excepción. Este estudio versa sobre la desmitificación de la academia como neutra y la presenta como un espacio en el que se reafirman patrones de conducta basados en el género que son abiertamente discriminatorios en contra de la mujer. La reafirmación de patrones se logra a través de instituciones tanto formales como informales, en la estructura misma de las entidades de educación superior o en el día a día de la actividad docente y de investigación.

En este ensayo se intentará verificar las tesis que afirman que las mujeres docentes representan un porcentaje mucho menor en relación a sus colegas hombres. Para esto, se plantea un estudio cuantitativo (número de mujeres como docentes) de las principales facultades de Derecho de la ciudad de Quito a diciembre de 2017. En este sentido se estudiará la relación (en términos numéricos) entre las mujeres profesoras de Derecho y sus contrapartes hombres. Para el desarrollo de la investigación se entenderá como academia a la comunidad de profesores y profesoras en instituciones de educación superior.

A fin de alcanzar este objetivo, este ensayo está compuesto de dos partes. En la primera se presentan los presupuestos teóricos referentes a la discriminación en contra de la mujer; y, en la segunda, se estudian los aspectos relacionados con la discriminación en contra de la mujer en la educación superior, concretamente en la academia. En esta sección se exponen los hallazgos de un estudio cuantitativo-comparativo en la enseñanza del Derecho en las facultades de Derecho de la ciudad de Quito.

La discriminación en contra de la mujer

¿Qué entendemos por discriminación?

Para efectos de este trabajo se utilizará aquella definición de discriminación elaborada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la Corte

IDH”) con base en definiciones internacionalmente aceptadas de discriminación al hacer referencia a instrumentos internacionales de carácter universal (Corte IDH, 2012c, párr. 231) así como a la interpretación hecha por otros organismos internacionales (Corte IDH, 2003, párr. 131, 2009, párr. 394, 2015, párr. 253) como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Corte IDH, 2012c, párr. 235). La Corte ha desarrollado el contenido de la prohibición de discriminación añadiendo elementos esenciales como la diferencia entre “distinción” y “discriminación” (Corte IDH, 1984, párr. 56-58, 2003, párr. 112, 199, 168, 2010, párr. 248); la importancia de la interseccionalidad en el análisis de la discriminación; los tipos de igualdad la otra cara de la moneda de la discriminación (Corte IDH, 2003, párr. 131); los factores prohibidos de discriminación en relación con varios derechos (Corte IDH, 2015, párr. 233-291); entre otros.

En este marco, discriminación deberá ser entendida como toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos. Será discriminación cuando no se justifique un tipo de diferenciación que desvalore a una persona o a un grupo de personas y que ésta tenga un impacto negativo en el goce, reconocimiento o ejercicio de sus derechos (Añón, 2009: 289-291). Los Estados se han comprometido a respetar y garantizar los derechos de las mujeres sin discriminación alguna. En caso de que esto no se verifique, estaremos frente a un caso que generará responsabilidad internacional del Estado por violación a los derechos humanos (Corte IDH, 1988, párr. 164, 2013, párr. 199, 2015, párr. 341).

A fin de esclarecer esto, haremos foco en las categorías sospechosas que “tienden a hacer referencia a motivos inmutables o inmodificables por la propia voluntad de la persona (como el color o la raza) o bien a factores históricos asociados con prácticas discriminatorias de antigua data (por ejemplo, la religión o el origen nacional)” (Dulitzky, 2010: 579). La presencia de un tratamiento diferenciado en función de una de las categorías sospechosas estará sujeta a un escrutinio estricto: se requerirá, pues, que el Estado demuestre que dicha medida fue necesaria (entendida como que no existe una medida menos lesiva) para alcanzar un fin legítimo en el marco de una sociedad democrática, que dicha medida es proporcional en relación al fin

que se busca alcanzar (CIDH, 2002, párr. 338). En este sentido, la barra de medición de la conducta estatal será mayor que si en una situación en la que no esté involucrada una de las mencionadas categorías.

Este estudio versa sobre la desmitificación de la academia como neutra y la presenta como un espacio en el que se reafirman patrones de conducta basados en el género que son abiertamente discriminatorios en contra de la mujer.

A pesar de que la prohibición de discriminación está reconocida en los principales instrumentos de derechos humanos a nivel regional y universal, no se ha eliminado por completo. Frente a esta situación, las luchas por la reivindicación de la igualdad han sido constantes y se han alcanzado logros concretos, pero aún queda mucho por hacer. Uno de los logros es la igualdad formal, reconocida legalmente no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional. Este principio cumplió una importante función cuando fue formulado, frente a una situación de inseguridad y una clara discriminación en contra de amplios sectores de la población (Carmona, 1994: 267). Así, “transform[ó] los privilegios y los [convirtió] en verdaderos derechos para hombres y mujeres dando un nuevo contenido a la democracia y al poder” (Arroyo, 2010: 429), recuperando así los aportes que trajo consigo su concepción y reconocimiento legal.

Sin embargo, debe señalarse que los Estados deben no sólo buscar la igualdad formal entre hombres y mujeres sino también la igualdad sustancial. En este sentido, “(e)l logro del objetivo de la igualdad sustantiva también exige una estrategia eficaz encaminada a corregir la representación insuficiente de la mujer y una redistribución de los recursos y el poder entre el hombre y la mujer” (Comité de la CEDAW, 2004, párr. 8). El Estado debe adoptar conductas que garanticen la igualdad efectiva de todas las personas sometidas a

su jurisdicción (Carmona, 1994: 271-272) a través de la deconstrucción del principio de igualdad con miras a una igualdad material o sustancial que valore la diferencia. Esta valoración de la diferencia no es para oprimir o subordinar sino para alcanzar el desarrollo personal de las mujeres (Arroyo, 2011: 43-44).

La discriminación contra la mujer como reflejo de patrones androcéntricos

La erradicación plena de la discriminación en contra de la mujer es aún una utopía. En el caso ecuatoriano, en el segundo decenio del siglo XXI, la discriminación en contra de la mujer sigue siendo un problema real (Comité de la CEDAW, 2015, 1992, párr. 11). Asimismo, la existencia aún de discriminación en contra de la mujer fue verificada por el Gender Gap Index el cual ubica al Ecuador en el puesto 33 de 145 países con un valor de 0.738/1 (World Economic Forum, 2015).

Sobre el origen de este estado constante de discriminación, Lerner afirma que ésta tiene una relación directa con el patriarcado: la cosificación y control sobre el cuerpo y sexualidad de las mujeres va de la mano con la formación de la sociedad humana. La justificación de la subordinación de la mujer estaría dada, por un lado, por argumentos que apelan a la universalidad y la naturalidad de dicho estatus por ser designio de la divinidad o una práctica generalizada a nivel mundial. Por otro lado, podría ser justificada por argumentos basados en factores biológicos que justificarían la supremacía masculina y que estarían acompañados de “adornos científicos” que los dotan de validez. A pesar de que dichos argumentos han sido refutados, el sistema se mantiene y, lo que es interesante, las mujeres participan activamente en su mantenimiento (Lerner, 1990: 33-89, 157-192).

Para Pateman, la explicación de esta discriminación en contra de la mujer puede rastrearse hasta la misma formación de la sociedad civil a través del contrato social que asegura la libertad de los hombres y la sumisión de las mujeres. En este sentido, señala que el contrato civil presentado por los contractualistas es de carácter sexual y justifica la sumisión de las mujeres (Pateman, 1988: 59) y el control sobre sus cuerpos y, por ende, de su sexualidad. En este contrato participan seres libres, iguales y masculinos (Pateman, 1988: 1-41)

que están facultados a pactar y, por ende, se convierten en sujetos en el nuevo orden jurídico creado a través del contrato originario: esta subjetividad está negada a las mujeres siendo el hombre el paradigma de lo humano. Esta negación de la subjetividad aparece como uno de los fundamentos de la discriminación en contra de las mujeres (Arroyo, 2010: 426). Al no ser sujeto, la mujer no es tomada en cuenta para el perfeccionamiento y desarrollo del orden jurídico. El mundo, en todas sus dimensiones (social, política, jurídica, pública, privada...), es moldeado en función de las necesidades y características del hombre creándose, así, una serie de privilegios que serán considerados como naturales.

Teniendo en cuenta los planteamientos mencionados, la discriminación en contra de la mujer estaría arraigada en las sociedades modernas a través de un entramado que abarca no sólo dimensiones legales sino también culturales y religiosas. La existencia de esta “cultura fuertemente arraigada en estereotipos, cuya piedra angular es el supuesto de la inferioridad de las mujeres” no puede cambiarse de la noche a la mañana (Corte IDH, 2009, párr. 132-133; Palomar Vereá, 2005: 8). Estos estereotipos están relacionados con los roles socialmente asignados a uno u otro sexo; por ejemplo, roles relacionados con la maternidad y la paternidad (Corte IDH, 2012a, párr. 140, 2012b, párr. 94), con su comportamiento social (Corte IDH, 2009, párr. 400), entre otros. Esta cultura está “protegida” por una serie de mecanismos políticos, jurídicos, sociales que reafirman estereotipos que discriminan a la mujer, restringiendo o negando el goce o ejercicio de sus derechos (Corte IDH, 2009, párr. 401). Y esta cultura de una supuesta superioridad masculina e inferioridad femenina puede expresarse en diversas formas incluso en formas violentas, siendo el feminicidio una de sus máximas expresiones.

Discriminación en contra de la mujer en la educación superior: análisis del caso ecuatoriano

Metodología y estado del arte

Siguiendo a Palomar, el hablar de género en relación con las instituciones de educación superior puede tener varios abordajes: a) el demográfico (representación

de ambos sexos en contextos universitarios, como la matrícula, la separación de carreras); b) el de la producción de nuevas áreas académicas; c) el institucional (“incorporación de una perspectiva crítica respecto a las jerarquías inequitativas y la desigualdad que entre los sexos se encuentra en el plano de las instituciones educativas, del diseño de las políticas educativas y de la toma de decisiones”); y, d) el epistemológico (análisis de la transmisión del conocimiento y de las instituciones y concepciones patriarcales) (Palomar Vereá, 2005: 12). Cada una de estas aristas prevé un estudio considerando las particularidades de las relaciones de poder en las que las instituciones de educación superior se encuentran inmersas.

Diversos estudios demuestran que la universidad no es un espacio neutro (a pesar de que se plantee como tal), sino que prácticas diarias consolidan las representaciones androcéntricas simbólicas que reafirman la sumisión de la mujer como algo natural (Bonaccorsi, Ozonas, & López, 2002; Buquet, Cooper, Mingo, & Moreno, 2013; Bustos Romero, 2012; Palomar Vereá, 2005; Vargas Jiménez, 2011). Las universidades funcionan como “guetos” masculinos que son regidos por reglas diseñadas en función de necesidades e intereses masculinos (Cuví, Vega, & Martínez, 2001: 46-50).

Otro abordaje ha sido desde el requerimiento (desde la legislación nacional) de incorporación del enfoque en la malla curricular o el micro currículo, pasando por un proceso de transversalización del género. (Arroyo, 2015; Hernández, 2011; Ketterer Romero, 2008; Quintana, 2015; Troya, 2015; Vargas Jiménez, 2011) Asimismo, se ha trabajado sobre el acceso de las mujeres a la educación superior, la feminización de la matrícula y la diferenciación entre carreras “masculinas” y las “femeninas” (Graña, 2012). Por otro lado, existen estudios de facultades o universidades específicas en función de las relaciones de poder fundadas en el género (Buquet *et al.*, 2013; Bustos Romero, 2012; Castro & Paredes, 2015; Hernández, 2011).

El presente ensayo busca un abordaje demográfico-institucional enfocado en la academia mas no en el estudiantado. El estudio propuesto es de carácter cuantitativo comparativo. Se seleccionaron las facultades de Derecho de la Universidad Central del Ecuador (UCE), Universidad de las Américas (UDLA), Universidad de los Hemisferios (UH), Universidad Internacional del

Ecuador (UIDE), Universidad San Francisco de Quito (USFQ), Universidad SEK (SEK) y la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE). De las universidades escogidas, sólo la UCE es de carácter público. Las instituciones ofrecen un programa diurno (algunas también vespertino) en modalidad presencial. No se tomó en cuenta a la Universidad Técnica Particular de Loja al ofrecer un programa a distancia. Al culminar los estudios en las seis facultades, los y las alumnas obtienen un título de tercer nivel que faculta a ejercer la abogacía en todo el territorio nacional (una vez que se hayan cumplido requisitos adicionales previstos por la normativa nacional). Así, no se tomó en cuenta a la Universidad Andina Simón Bolívar (UASB) ni al Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN), al ofrecer programas de posgrado en Derecho.

Educación superior y género: hallazgos

De los estudios realizados, se evidencia que, en lo que respecta al acceso de las mujeres a la educación superior, existe una mejora considerable en las últimas décadas. A nivel mundial, la tasa de matriculación general creció en un 500% entre 1970 y 2009 (UNESCO, 2012: 77) con un crecimiento sustancial en la matriculación femenina a nivel mundial y regional llegando a ser, en algunos países, incluso mayor que la masculina. El “creciente predominio de la matrícula femenina responde a un cambio de mentalidad en el terreno social y familiar acerca de la educación de la mujer” pero, lastimosamente, la feminización de la matrícula en nivel de pregrado no está presente en nivel de doctorado, a pesar de que, en nivel de maestrías, ésta sigue siendo paritaria en relación con los hombres. (UNESCO, 2012: 80-82)

En el Ecuador, según el Gender Gap Index, en la matriculación en la educación de tercer nivel existe paridad entre hombres y mujeres (World Economic Forum, 2015). Sin embargo, aún existen carreras consideradas como “femeninas” en las que las mujeres siguen siendo un porcentaje mayoritario de las inscritas frente a materias esencialmente “masculinas” en las que el porcentaje de mujeres inscritas es mínimo (Palomar Vereza, 2005: 13; The World Bank Group, 2014: 24; UNESCO, 2012: 84, 2013: 149) al asociarse a las mujeres con las letras (siendo la carrera preferida

por las mujeres la educación (UNESCO, 2012: 81)) y a los hombres con las ciencias. Esta diferenciación está basada en estereotipos que atribuyen patrones de comportamiento y características a las mujeres (y a los hombres) que no les facultarían a seguir una carrera “masculina” (Buquet *et al.*, 2013:43).

Ingresos a las universidades: la meritocracia como discriminación oculta

Mediante los concursos de méritos y oposición se pretende dar una fachada de neutralidad (relativa al género, el origen étnico,...) exigiendo criterios aparentemente objetivos como son los títulos universitarios, las publicaciones en revistas indexadas, los años de experiencia laboral, entre otros. Sin embargo, es preciso revisar los parámetros de evaluación de los mencionados concursos a fin de evaluar su aparente neutralidad y desmitificar su perfección (Cooper, 2015: 136, 141).

Hay que reconocer que dichos concursos han permitido un avance limitado hacia un ingreso de mujeres como docentes en un pie de igualdad frente a sus colegas hombres. Los parámetros de evaluación están basados en las necesidades del paradigma reinante que es el hombre blanco, económica y académicamente exitoso haciendo que, en ciertos casos, la meritocracia sea ilusoria y fomente el mantenimiento de un gueto mayoritariamente masculino. Frente a esto, es preciso plantearse algunas soluciones para evidenciar que su neutralidad es aparente y corregir esa situación de discriminación indirecta.

Una posibilidad es la inclusión de medidas especiales de carácter temporal que favorezcan la igualdad formal y sustancial de las mujeres (Comité de la CEDAW, 2004, párr. 15, 18). Otra solución es valorar, desde una perspectiva de género, los parámetros de evaluación con el fin de evidenciar si es que existe una discriminación por resultado al aplicar los mismos criterios para personas que no se encuentran en una misma situación. Cooper menciona, por otro lado, medidas relacionadas a los comités (mayoritariamente masculinos) encargados de calificación de los concursos. Ella sugiere que es necesario garantizar una conformación paritaria y su capacitación sobre temas relacionados con “el techo de cristal” que persiste en el ámbito laboral (Cooper, 2015: 143-144).

Representación de las mujeres en la docencia

A pesar de que existe una feminización de la matrícula universitaria, la docencia sigue en manos masculinas a nivel mundial y, en especial, en América Latina (Buquet *et al.*, 2013: 61). Adicionalmente, en el área de investigación los hallazgos no varían: “(l)os hombres constituyen una abrumadora mayoría de los investigadores profesionales: el 71% frente al 29% de mujeres” (UNESCO, 2012: 80-84, 2013: 149). En lo que respecta a las causas de dicha disparidad,

figuran aspectos como la conciliación entre vida privada y profesional, los estereotipos de género, la medida del rendimiento y los criterios de ascenso, los mecanismos de gobierno o el papel de los investigadores en la sociedad. Además de estar subrepresentadas, las mujeres que trabajan en la investigación suelen cobrar menos que los hombres (a calificaciones iguales), tienen menos probabilidades de ascenso y se encuentran sistemáticamente concentradas en los eslabones inferiores del sistema científico (UNESCO, 2012: 84).

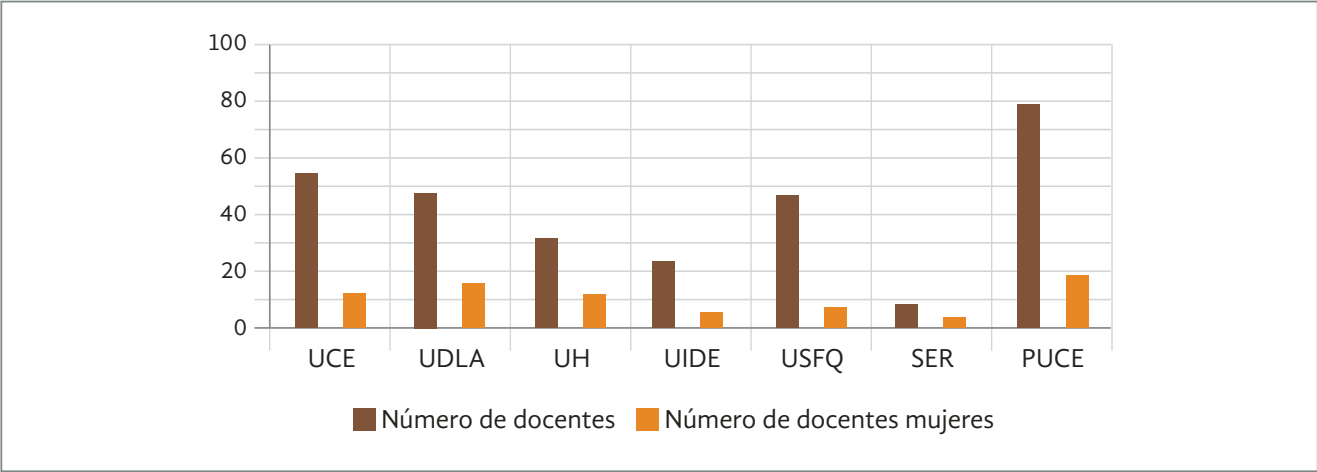
En las facultades de Derecho de la ciudad de Quito encontramos resultados similares de los regionales.

En el Gráfico 1 se puede observar que no existe paridad entre los/as docentes. Los porcentajes de mujeres en relación a la totalidad de la planta de docentes alcanza cifras preocupantes salvo en el caso de la Universidad SEK en donde casi se alcanza la paridad (las mujeres representan en 44,4% de la totalidad de docentes). Le sigue la facultad de Derecho de la UDLA con el 33.3% de la planta.

En lo que respecta a la dedicación de tiempo a la docencia en la facultad, el Gráfico 2 presenta la relación entre docentes a tiempo completo y docentes medio tiempo o tiempo parcial. Como se puede observar, persiste una presencia mayoritariamente masculina, excepto en la UDLA.

En los Gráficos 3 y 4, se puede observar la relación entre el número de docentes tiempo completo mujeres y la totalidad de docentes a tiempo completo. Como se evidencia en el Gráfico 3, la paridad entre docentes mujeres y hombres bajo la modalidad de tiempo completo sólo se alcanza en una de las universidades: la UH. La

Gráfico 1: Relación docentes mujeres con total de docentes.



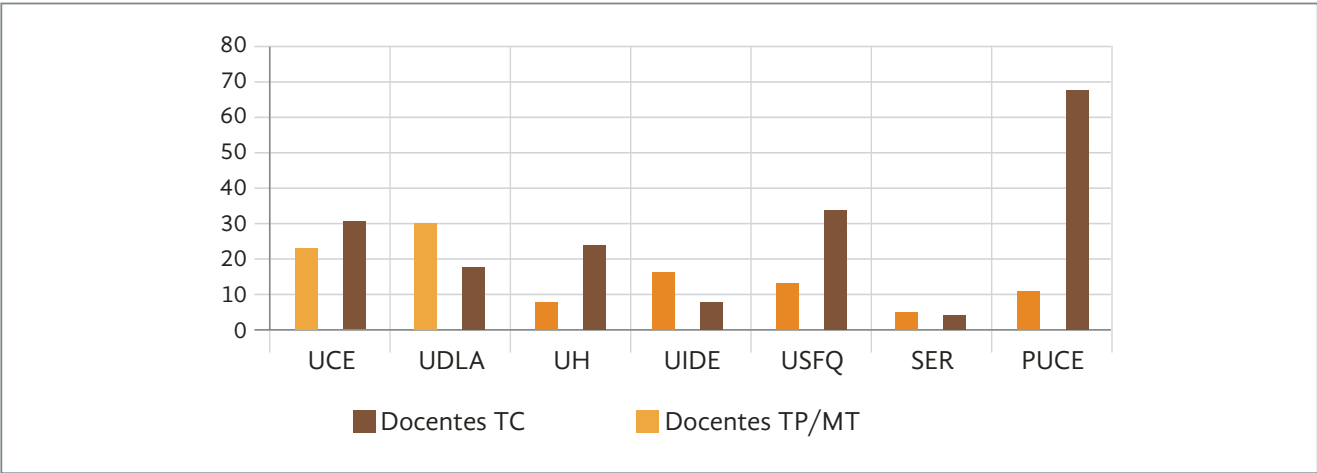
más baja es la USFQ con una planta docente a tiempo completo de la cual sólo el 15.4% son mujeres. El resto de facultades oscila entre el 20% y el 40% de mujeres docentes en esta modalidad de tiempo de dedicación.

En lo que respecta a las docentes a tiempo parcial o medio tiempo, la situación no cambia. La paridad es alcanzada solamente en la Universidad SEK. En el resto de las facultades, el porcentaje de mujeres docentes en

esta modalidad no alcanza el 40% y llega hasta valores tan bajos como el 12.5% en la UIDE. La variación (en porcentaje) en relación con la modalidad a tiempo completo es mínima. Se puede afirmar que la modalidad de contratación no influye sustancialmente en el aumento en la representación de las mujeres.

Frente a una presencia mínima de las mujeres docentes como resultado de un proceso de selección

Gráfico 2: Relación entre docentes a tiempo completo en relación con docentes a tiempo parcial y medio tiempo.



o de contrato directo, una vez que las mujeres han ingresado a la academia, se crea lo que varias autoras llaman un “clima frío” (Buquet, 2015: 74) o adverso a su presencia en un ámbito tradicionalmente masculino. Algunos elementos que caracterizan estos espacios de “clima frío” son

evaluaciones de trabajo y estudiantiles con sesgo de género; exigencia de criterios de definitividad, y estancias de investigación y docencia que favorecen a los hombres; ofertas de definitividad y contraofertas de salario que recompensan la movilidad masculina; cuotas simbólicas de contratación (tokenismo) y cargas de trabajo no explícitas; oportunidades inadecuadas de asesoría y para la creación de redes; estilos más competitivos que colaborativos, hostilidad frente el embarazo y las familias, y la devaluación de ciertas disciplinas y tipos de investigación. (Cooper, 2015: 136).

Estos “climas fríos” en la academia están sostenidos por una serie de mecanismos informales (Buquet *et al.*, 2013: 76) que se aseguran de que en este espacio siga habiendo un predominio de poder masculino frente al cual las mujeres no estarán en igualdad de oportunidades. Estos mecanismos informales no cuentan con mecanismos institucionalizados (formales) para su aplicación, pero es tal su nivel de conformidad que afectan la validez de la institución formal que garantizaría la igualdad de las mujeres en la academia.

¿Una feminización de ramas del Derecho?

Según Buquet, la segregación puede dividirse en horizontal y vertical. La primera de ellas mide la concentración de las mujeres en ciertas disciplinas; mientras que la segunda, verifica la jerarquía de mujeres y hombres en la enseñanza del Derecho: “En el caso de la segregación horizontal es más difícil contar con datos precisos de los distintos países, entre otras cosas porque las disciplinas se agrupan de manera diferente en cada estado” (Buquet *et al.*, 2013: 61). El presente estudio no abordó la repartición de las mujeres en ramas del Derecho tradicionalmente consideradas como femeninas por implicar una mayor sensibilidad (como

Gráfico 3: Porcentaje de mujeres docentes a tiempo completo.

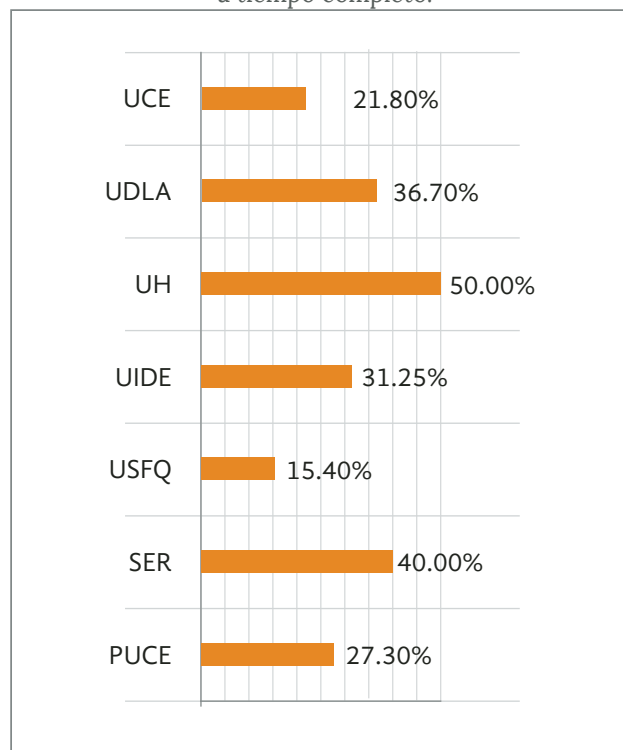
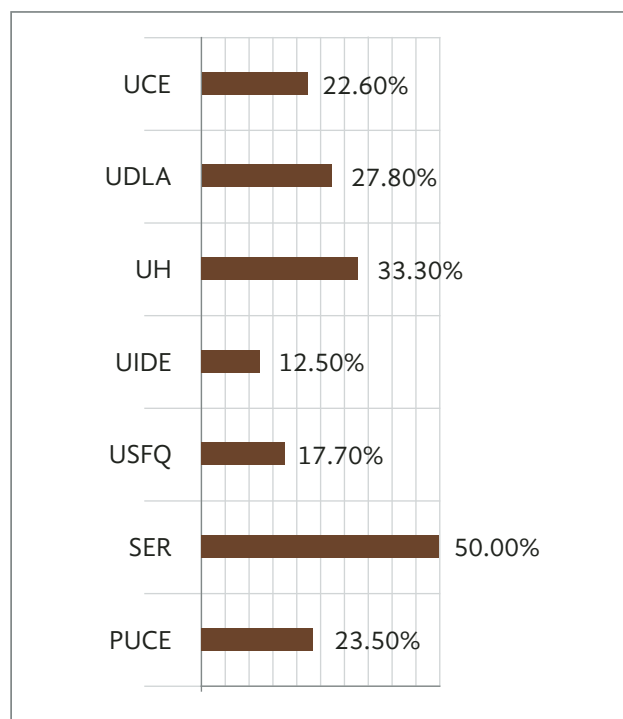


Gráfico 4: Porcentaje de mujeres docentes a tiempo parcial y medio tiempo.



el Derecho de Familia) o por no ser tan “duras” (como el Derecho Penal que aparece como la mayor expresión de una rama del Derecho “dura” y que requiere un tratamiento menos sensible). “(D)e cualquier manera, se sabe que la distribución de las mujeres en las áreas del conocimiento sigue cierto patrón común, éstas se ubican mayoritariamente en las ciencias sociales y biológicas y los hombres en matemáticas e ingenierías” (Buquet *et al.*, 2013: 61).

Brechas en los ingresos salariales

A pesar de que se logre alcanzar la paridad en la representación de docentes mujeres en las facultades de Derecho de Quito, es preciso tener en cuenta elementos preocupantes relacionados con la inserción laboral de las mujeres. Ha sido demostrado que las mujeres ganan menos que los hombres (The World Bank Group, 2014: 6, 10, 17, 24, 25), aunque cuenten con títulos de más alto grado (maestrías o doctorados).

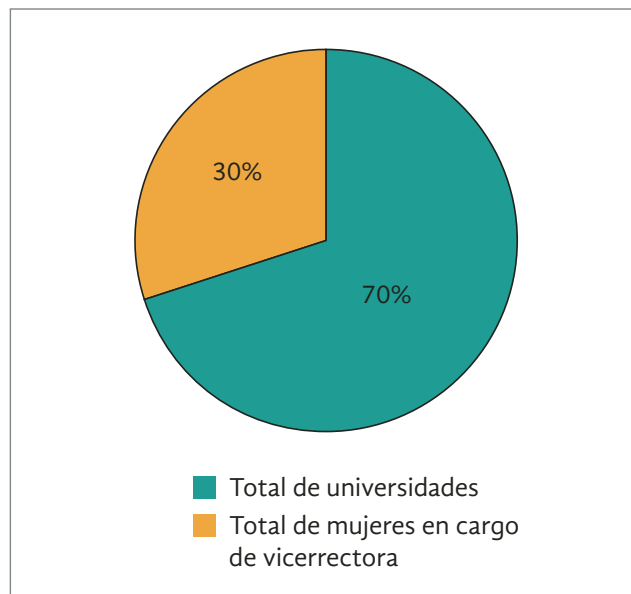
Asimismo, las mujeres están sub-representadas en el mercado laboral (The World Bank Group, 2014: 18) con una mayor representación en el subempleo o en los trabajos a medio tiempo. Esto tiene una implicación directa en la posibilidad de acceder a beneficios de ley que acompañan a los trabajos a tiempo completo, como en la probabilidad de realizar una carrera y acceder a promociones (las cuales vienen, en su mayoría, acompañadas con mejores sueldos, mayores responsabilidades y más horas de trabajo). Estas mayores responsabilidades y horas de trabajo entran en conflicto, muchas veces, con sus labores familiares que no son compartidas en igualdad con sus parejas (INEC, 2012).

Esta realidad no es ajena al ámbito de la educación superior. La feminización de la matrícula en las universidades no siempre cuenta con el acompañamiento de políticas públicas para evitar las altas tasas de deserción de mujeres. Esta falla hace que las mujeres asuman contratos a tiempo parcial o medio tiempo, afectando la posibilidad de acceder a promociones, mejoras de ingresos o carreras en la universidad.

Puestos de decisión

Otro tema importante al analizar la presencia de las mujeres en las facultades de Derecho es su representa-

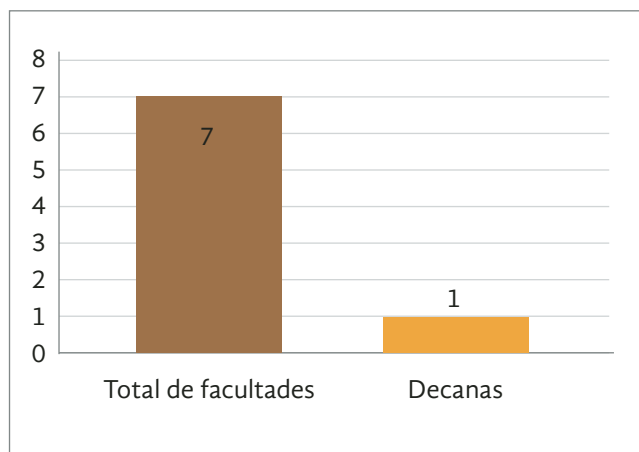
Gráfico 5: Relación de mujeres en cargo de vicerrectora o vicerrectora académica en relación con la totalidad de universidades.



ción en puestos de decisión. Como lo mencionan Castro y Paredes, “los hombres dirigen y las mujeres apoyan” (Castro & Paredes, 2015: 119, 122), demostrando que su liderazgo aún no está posicionado en el ámbito académico (Buquet *et al.*, 2013: 75; Palomar Vereá, 2005: 13; The World Bank Group, 2014: 25; UNESCO, 2012: 85).

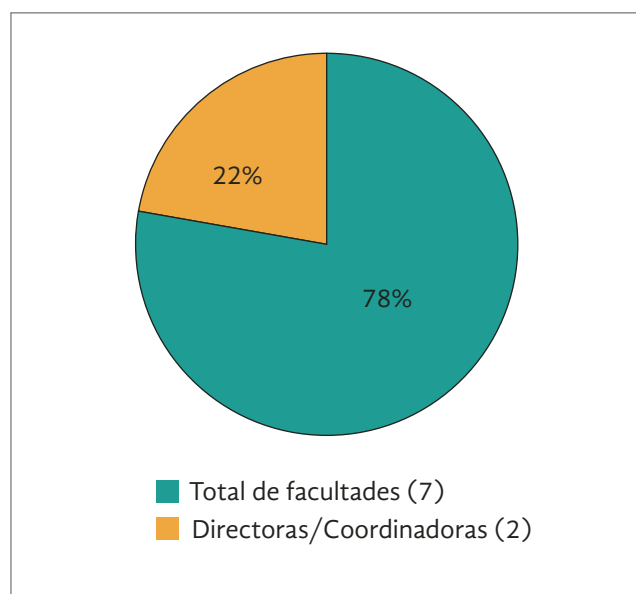
Esto se verifica en las universidades analizadas para esta investigación. De las siete universidades representadas en este estudio, ninguna de ellas cuenta con una mujer en el cargo de rectora. En lo que respecta al cargo de vicerrector o vicerrector académico, solamente tres de las siete universidades cuentan con una mujer desempeñando esas funciones (ver Gráfico 5). Siguiendo la jerarquía de autoridades, sólo dos universidades (UIDE y UDLA) cuentan con una decana frente a cinco en las cuales el cargo es desempeñado por un hombre. Cabe hacerse una precisión en el caso de la UDLA: la facultad de Derecho está bajo la coordinación de la facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Esta última está dirigida por un hombre en calidad de decano. En este sentido, la decana de la Facultad de Derecho está en un escalafón jerárquico inferior al decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Para efectos del análisis, se podía afirmar que sólo una de las facultades cumple con el requisito de contar con

Gráfico 6: Porcentaje de decanas en relación con el total de decanos/as.



una mujer decana (sin ser subalterna de un hombre, aparte de rector y vicerrector académicos): la UIDE (ver Gráfico 6). Adicionalmente, en algunas facultades, el decanato cuenta con el apoyo de una dirección o coordinación de carrera. En solamente dos facultades dicho cargo es desempeñado por una mujer (USFQ y UDLA) (ver Gráfico 7).

Gráfico 7: Porcentaje de directoras y coordinadoras en relación con el total de directoras/coordinadores.



Conclusión

Los Estados, si bien han adoptado varias medidas para erradicar la discriminación en contra de la mujer, aún no han alcanzado este ambicioso, pero necesario objetivo. En este ensayo se ha demostrado que, en el Ecuador, aún existe discriminación en contra de la mujer en el ámbito de la educación superior (en lo que respecta a la academia). Como se demostró, la situación de las docentes mujeres no se aleja de las tendencias regionales: la paridad entre hombres y mujeres docentes no existe en las instituciones de educación superior (representadas, en este estudio, por las facultades de Derecho).

Sin embargo, es preciso señalar que dicha paridad numérica no es más que el primer paso para eliminar la discriminación en contra de la mujer. El aumento en la representación no asegura que la academia deje de ser un espacio en el que se reafirman estereotipos de género que se traducen en situaciones de discriminación. Existen mecanismos informales y formales propios de las entidades de educación superior que aseguran su mantenimiento. Adicionalmente, el propio reforzamiento del sistema patriarcal, en sus diferentes esferas, es reafirmado por las mismas mujeres víctimas de él. En vista de estos problemas, el superar la brecha numérica es una de las soluciones, pero no es la única y no puede ser una medida aislada, sino que debe estar acompañada de medidas que ataquen otros núcleos machistas en la academia.

Bibliografía

- Añón, M. J., (2009) "Igualdad, diferencia y discriminación" en Ávila R. et al., Santamaría, J. Salgado, & L. Valladares (Eds.), *El género en el Derecho. Ensayos críticos* (vol. 12). Quito, MJDHC.
- Arroyo, R., (2010) "La igualdad: un largo camino para las mujeres" en D. Caicedo Tapia & A. Porras Velasco (Eds.), *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*. Quito, MJDHC.
- _____ (2011) "Acceso a la justicia para las mujeres... El laberinto androcéntrico del Derecho" en *Revista del IIDH*, 53, 35-62.
- _____ (2015) "Aproximaciones sobre la incorporación de los Derechos Humanos en la propuesta pedagógica del Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN)" en *Calidad de la educación superior y género en América Latina*. Ponencias presentadas en Seminario Internacional, (pp. 47-63). Quito, FLACSO.
- Bonaccorsi, N. et al., (2002) "Intelectuales, género y universidad" en *Revista del Centro de Estudios Históricos e Interdisciplinario sobre las Mujeres de la Facultad de Filosofía y Letras*, 2(2). Recuperado a partir de http://filo.unt.edu.ar/wp-content/uploads/2015/11/t2_web_art_bonaccorsi_intelectuales_genero.pdf
- Buquet, A., (2015) "Género y educación superior: una mirada desde América Latina" en *Calidad de la educación superior y género en América Latina*. Ponencias presentadas en Seminario Internacional. Quito, FLACSO.
- _____, Cooper, J. A., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusos en la universidad*. México, UNAM.
- Bustos Romero, O. (2012, septiembre). "Mujeres en la educación, la academia y la ciencia". *Ciencia*, 24-33.
- Carmona, E., (1994, junio). "El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" en *Revista de Estudios Políticos*, Nueva época, núm. 84, pp. 265-285.
- Castro, C., & M.C. Paredes (2015) "Habitus cultural y violencia simbólica en las relaciones de género en la academia. Caso de estudio: Universidad de Cuenca-Ecuador", en *Calidad de la educación superior y género en América Latina. Ponencias presentadas en Seminario Internacional* (pp. 111-129). Quito, FLACSO.
- CIDH (2002) *Informe sobre terrorismo y derechos humanos* (temático No. OEA/Ser.L/V/II.116 Doc. Rev. 1 corr). CIDH.
- Comité de la CEDAW (1992) *Recomendación general N. 19: La violencia contra la mujer*, 11er periodo de sesiones.
- Comité de la CEDAW (2004) *Recomendación general N. 25*. Párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - Medidas especiales de carácter temporal.
- Comité de la CEDAW (2015) *Observaciones finales sobre los informes periódicos octavo y noveno combinados del Ecuador*.
- Cooper, J.A., (2015) "¿Por qué la meritocracia traiciona a las mujeres académicas en las instituciones de educación superior? Análisis y propuestas", en *Calidad de la educación superior y género en América Latina*. Ponencias presentadas en Seminario Internacional, pp. 131-150. Quito, FLACSO.
- Corte IDH. *Propuesta de Modificación a la Constitución Política de Costa Rica Relacionada con la Naturalización*. Opinión Consultiva OC-4/84 (enero de 1984).
- Corte IDH. *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*. Fondo (29 de julio de 1988).
- Corte IDH. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*. Opinión Consultiva OC-18/03 (17 de septiembre de 2003).
- Corte IDH. *Caso González y otras («Campo Algodonero») Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas (16 de noviembre de 2009).
- Corte IDH. *Caso Vélez Loor vs. Panamá*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas (23 de noviembre de 2010).
- Corte IDH. *Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile*. Fondo, Reparaciones y Costas (24 de febrero de 2012).
- Corte IDH. *Caso Fornerón e Hija Vs. Argentina*. Fondo, Reparaciones y Costas (abril de 2012).
- Corte IDH. *Caso Nadege Dorzema y otros Vs. República Dominicana*. Fondo Reparaciones y Costas., No. Serie C No. 251 (24 de octubre de 2012).
- Corte IDH. *Caso de la Corte Suprema de Justicia (Quintana Coello y otros) Vs. Ecuador*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. (agosto de 2013).
- Corte IDH. *Caso Gonzales Lluy y otros Vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas (1 de septiembre de 2015).
- Cuvi, M., et al., (2001) *Género y ciencia. Los claroscuros de la investigación científica en el Ecuador*. (E. Silva Charvet, Ed.). Ecuador, Abya-Yala.
- Dulitzky, A.E., (2010) "El principio de igualdad y no discriminación. Claroscuros de la jurisprudencia interamericana", en D. Caicedo Tapia & A. Porras Velasco (Eds.), *Igualdad y no discriminación. El reto de la diversidad*. Quito, MJDHC.
- Graña, F., (2012) "El asalto de las mujeres a las carreras universitarias 'masculinas': cambio y continuidad en la discriminación de género, en *Praxis Educativa*, 12, 77-86.
- Hernández, A.M. (2011, junio) "Una nueva mirada a la formación docente como camino hacia equidad de género" en *Revista Electrónica Educare*, XV(1), 123-135.
- INEC (2012) *Encuesta Específica de Uso del Tiempo*.
- Ketterer Romero, L. (2008). La transversalización de género en la educación: ¿Qué pasa en las escuelas de Galvarino, la capital indígena de la región de La Araucanía? *La Aljaba*, 12, 21-32.
- Lerner, G., (1990) *La creación del patriarcado*. (M. Tussel, Trad.). Madrid, Editorial Crítica.
- Ley Orgánica de Educación Superior, R.O. 298 (2010).
- Palomar Verea, C., (2005) La política de género en la educación superior. Artículo presentado en el Congreso Latinoamericano de Ciencia Política (Ciudad de México, sept.-oct. de 2004). *La ventana*, 21. Recuperado a partir de http://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_politica.pdf
- Pateman, C., (1988) *The sexual contract*. Estados Unidos: Stanford University Press. Recuperado a partir de <http://www.sup.org/books/title/?id=2978>
- Quintana, Y. (2015). "Género y educación superior un reto en camino. Criterios para la transversalización de género en el sistema de educación superior ecuatoriano" en *Calidad de la educación superior y género en América Latina. Ponencias presentadas en Seminario Internacional* (pp. 343-365). Quito, FLACSO.
- The World Bank Group (2014) *Gender at work. A companion to the World Development Report on Jobs*. Banco Mundial.
- Troya, M. del P., (2015) "Políticas de igualdad de género en educación superior: el caso de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación del Ecuador" en *Calidad de la educación superior y género en América Latina. Ponencias presentadas en Seminario Internacional* (pp. 427-441). Quito, FLACSO.



UNESCO (2012) *Atlas mundial de la igualdad de género en la educación*. UNESCO. Recuperado a partir de <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-gender-education-atlas-2012-spa.pdf>

UNESCO (2013) *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Recuperado a partir de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/images/SITIED-espanol.pdf>

Vargas Jiménez, I., (2011, junio) "Reflexiones en torno a la vinculación de la educación y el género" en Revista Electrónica *Educare*, XV (1), 137-147.

World Economic Forum (2015) *Gender Gap Index*. Recuperado a partir de <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/ECU.pdf>