



Revista Andina de Educación

ISSN: 2631-2816

Universidad Andina Simón Bolívar

Ponce Tituaña, Lizbeth Gisselle

El rol de la mujer en espacios de docencia y cargos directivos en instituciones de educación superior: Estudio de caso de la Universidad Central del Ecuador (2010-2020)

Revista Andina de Educación, vol. 5, núm. 2, e204, 2022, Mayo-Octubre

Universidad Andina Simón Bolívar

DOI: <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.5.2.6>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=730076302006>

- 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

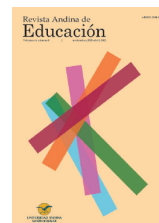
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



UNIVERSIDAD ANDINA
SIMÓN BOLÍVAR
Ecuador

Revista Andina de Educación

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree>



<https://doi.org/10.32719/26312816.2022.5.2.6>

El rol de la mujer en espacios de docencia y cargos directivos en instituciones de educación superior: Estudio de caso de la Universidad Central del Ecuador (2010-2020)

The role of women in teaching spaces and management positions in higher education institutions: Case study of the Central University of Ecuador (2010-2020)

Lizbeth Gisselle Ponce Tituaña^a  

^aUniversidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Área de Educación. Toledo N22-80, CP 170143, Quito, Ecuador.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historial del artículo:

Recibido el 31 de enero de 2022

Aceptado el 29 de mayo de 2022

Publicado el 01 de julio de 2022

Palabras clave:

equidad de género

docentes universitarias

directivas universitarias

paridad de género

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 31, 2022

Accepted May 29, 2022

Published July 01, 2022

Keywords:

gender equality

university teachers

university directives

gender parity

RESUMEN

La configuración social y el ordenamiento jurídico han limitado la presencia de las mujeres en la planta docente y directiva de la Universidad Central del Ecuador desde el período académico 2010-2010 hasta el 2019-2020. Los movimientos sociales feministas y los colectivos gremiales de mujeres enarbolan tesis reivindicativas en cuanto al derecho de las mujeres a participar y formar parte de los espacios educativos en condiciones de igualdad y no discriminación. El objetivo de este artículo fue la indagación del motivo por el que se ha generado un incremento de mujeres en la Universidad Central del Ecuador. La metodología empleada fue un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo, que permitió analizar datos estadísticos de veinte períodos académicos de las facultades de Ciencias Médicas; Ingeniería y Ciencias Aplicadas; Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales; y Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

ABSTRACT

The social configuration and the legal system have limited the presence of women in the teaching and management staff of the Central University of Ecuador from the 2010-2010 academic period until the 2019-2020 academic period. On the other hand, the social-feminist movements and women's collectives have raised theses claiming the right of women to participate and be part of educational spaces under conditions of equality and non-discrimination. This work objective was to investigate why the number of women at the Central University of Ecuador has increased. The methodology used was the quali-quantitative approach that allowed statistical data analysis from twenty academic periods of the Faculties of Medical Sciences, Engineering and Applied Sciences, Jurisprudence, Political and Social Sciences, and Philosophy.

© 2022 Ponce Tituaña. CC BY-NC 4.0

Introducción

El escenario para las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad se puede resumir como un contexto de lucha constante y búsqueda de paridad y equidad de género, por supuesto sin discriminación. En Ecuador, las mujeres se han organizado en movimientos sociales feministas y colectivos gremiales que han paulatinamente logrado que las políticas públicas y el ordenamiento jurídico permitan la presencia de mujeres en los distintos espacios de poder. Esencialmente en el ámbito educativo, en esta investigación el objeto de estudio es la Universidad Central del Ecuador (UCE), que, con más de cuatrocientos años de vida institucional, ha sido pionera de la inserción de la mujer en sus aulas universitarias.

En esta investigación se analizó la presencia de mujeres en la planta docente y directiva de la UCE entre los períodos académicos 2010-2010 y 2019-2020. Esta selección se debe a que el 12 de octubre de 2010 se promulgó la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), y posteriormente, el 2 de septiembre de 2011, su Reglamento General (RLOES). Esta legislación es el punto de partida para que en los establecimientos de educación superior se institucionalice la presencia de mujeres en el campo de la docencia, la investigación y los órganos colegiados.

En el presente estudio se indagaron cuatro facultades de la UCE: Ciencias Médicas; Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación; Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales; e Ingeniería y Ciencias Aplicadas. El motivo de esta selección es que, en estas facultades, la presencia

de hombres en la planta docente y directiva ha sido históricamente mayoritaria. Además, han tenido una gran demanda por parte de los estudiantes desde 2010 hasta la actualidad.

Normas internacionales y nacionales de equidad y paridad de género

Latinoamérica se ha caracterizado por emprender históricamente una lucha por la conquista de derechos y la defensa de garantías constitucionales a través del ordenamiento jurídico. En este caso se evidencian las luchas sociales por la equidad, paridad e inclusión de las mujeres en los distintos espacios de poder. Estos, hasta finales del siglo XX, solo eran ocupados por hombres, y las mujeres estaban destinadas a espacios de subordinación o específicamente a cargos que no poseyeran autoridad.

En la [Tabla 1](#) se detallan las normas internacionales sobre equidad de género, desde 1948 hasta 2007, con el objetivo de inferir cómo ha evolucionado el ordenamiento jurídico sobre el tema en la sociedad civil.

Tabla 1. Normas internacionales de equidad de género.

N.º	Instrumento	Año	Aspecto principal
1	Declaración Universal de Derechos Humanos	1948	"Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" (ONU, 1948, art. 2).
2	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer	1952	"Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna" (ONU, 1954, art. 3).
3	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1966	"Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto" (ONU, 1976, art. 3).
4	Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	1969	"Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley" (OEA, 1969, art. 24).
5	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	1979	"Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (ONU, 2022, art. 3)

6	Declaración de Viena	1993	"Los órganos de vigilancia creados en virtud de tratados deben difundir la información necesaria para que las mujeres puedan hacer un uso más eficaz de los procedimientos de ejecución existentes en sus esfuerzos por lograr la no discriminación y la plena igualdad en el disfrute de los derechos humanos. Deben también adoptarse nuevos procedimientos para reforzar el cumplimiento de los compromisos en favor de la igualdad y los derechos humanos de la mujer" (ONU, 1993, art. 40)
7	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing	1995	"Decididos a promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad..." (ONU Mujeres, 2014, p. 16).
8	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendaciones n.º 23	1997	"Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres..." (ONU, 2022, art. 7).
9	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendaciones n.º 25	1999	"La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato" (ONU, 2022, art. 4).
10	Consenso de Quito	2007	"Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres" (CEPAL, 2007, 4).

Fuente: Autora (2022).

Los distintos instrumentos internacionales han permitido que se genere una reivindicación en los distintos espacios de poder; en consecuencia, han garantizado un mínimo respeto por los derechos de las mujeres a nivel mundial. Además, esta temática ha generado interés en la sociedad civil y, mediante las agendas nacionales, regionales e internacionales, es considerada como urgente. Es necesario aclarar que la legislación internacional no solo ha permitido la inserción de las mujeres en la docencia en instituciones de educación superior: los grupos históricamente excluidos por su etnia y/o preferencia sexual también han tenido un mayor posicionamiento en espacios de poder en la academia. Sin embargo, en este artículo solo se analiza una proporción del concepto de género, por lo que se estudia exclusivamente la presencia de las mujeres.

En el marco legislativo nacional se generó un salto histórico después de la suscripción de varios convenios, tratados y pactos internacionales. Este tipo de normativas surgen a partir del reconocimiento de que en Ecuador existen condiciones desiguales entre hombres y mujeres en los ámbitos político, social, educativo y económico.

Inicialmente, en 1997 se aprobó la primera Ley de Amparo Laboral de la Mujer, uno de cuyos principales cambios se aplicó en el Reglamento a la Ley de Elecciones, del año 2000. El art. 54 de este último explica que “[l]os Tribunales Electorales negarán, de oficio o a petición de parte, la inscripción de listas de candidaturas pluripersonales que no incluyan un mínimo de 30 % de mujeres como principales y el mismo porcentaje en los suplentes”.

Las cuotas de paridad de género se aplicaron por primera vez en la elección de los integrantes del Congreso Nacional de 1997. Según CEPAL (2022, párr. 2), las leyes de cuotas y paridad “constituyen acciones afirmativas que reconocen la desigualdad y la necesidad de medidas temporales para que la participación política de las mujeres avance más rápidamente”. En Ecuador, inicialmente aseguraba que en las elecciones hubiera una cuota mínima de mujeres en las listas electorales, así como alternabilidad e igualdad.

Por otra parte, en el año 2008 la Constitución del Ecuador integró el principio de paridad de género en sus artículos correspondientes, debido a la presión ejercida por los movimientos sociales feministas, los colectivos gremiales y la academia. Así, se incluyó la visión de género en títulos, capítulos y disposiciones generales.

Es decir, en 2008 se dejaron de lado las leyes de cuotas y se establecieron políticas afirmativas en la normativa legal del país. Según Bareiro y Torres (2009, p. 20), a diferencia de la cuota, que es una medida temporal de ajuste cuyo objetivo es reducir la subrepresentación de las mujeres en la política, la paridad es una medida definitiva que busca compartir el poder político entre mujeres y hombres y transforma la idea misma de democracia.

Por ejemplo, en el art. 65 de la Constitución ecuatoriana se detalla que “[e]l Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial” (Gobierno del Ecuador, 2008).

Posteriormente, el Código de la Democracia del año 2009, reformado en 2012, tomará dicho apartado y lo convertirá en su art. 3, pero además, en su art. 99 detallará cómo deben aplicarse la alternabilidad y la secuencialidad en la conformación de las listas de candidaturas (Gobierno del Ecuador, 2009). Esto, hay que recalcar, también incluye los estatutos y reglamentos electorales al interior de las instituciones de educación superior, toda vez que estas elecciones son de carácter democrático, a través del voto directo, secreto y universal. Se aplica por lo tanto en la elección del cogobierno y de autoridades tanto de docentes y estudiantes como de funcionarios administrativos.

En referencia al ámbito educativo, en el plano nacional se debe citar a la LOES. Esta ley nace de la mano de la Constitución de 2008, por lo cual solo cuatro artículos reformados en 2018 hacen alusión a la paridad de género:

Art. 46.- Órganos de carácter colegiado.- [...] En la conformación de los órganos colegiados se tomarán las medidas de acción afirmativa necesarias para asegurar la participación paritaria de las mujeres y la participación de otros miembros de la comunidad académica, pertenecientes a población históricamente discriminada o excluida según corresponda.

Art. 56.- Paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad.- Cuando existan listas para la elección de rector o rectora, vicerrector o vicerrectora, vicerrectores o vicerrectoras, y demás autoridades académicas, deberán ser integradas respetando la alternancia, la paridad de género, igualdad de oportunidades y equidad conforme a la Constitución.

Art. 60.- Participación de las y los estudiantes.- La participación de las y los estudiantes en los organismos colegiados de cogobierno de las universidades y escuelas politécnicas públicas y privadas, en ejercicio de su autonomía responsable, será del 10 % al 25 % total del personal académico con derecho a voto, exceptuándose al rector o rectora, vicerrector o vicerrectora y vicerrectores o vicerrectoras de esta contabilización.

Art. 91.- Selección y ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones.- Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni estas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta ley. Se aplicarán medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición. (Gobierno del Ecuador, 2018)

Estos cuatro artículos detallan cómo serán la participación y el porcentaje de la cuota de participación de las mujeres y los grupos históricamente excluidos en la elección de autoridades, personal administrativo y cogobiernos. Sin embargo, no proponen lineamientos concretos.

Proyecto Equality de la Universidad Central del Ecuador

Los cambios a nivel mundial en referencia al concepto de género y su relación con la docencia universitaria calaron en las propuestas de los candidatos al rectorado de la UCE desde 2011. Este año es clave para la modificación de las políticas y los reglamentos que permitieron mínimamente la paridad y equidad de género en la docencia de esta casa de estudios.

El rector Edgar Samaniego aprobó en 2010 el *Plan de Desarrollo Institucional 2010-2014*, en el cual se pone en manifiesto el marco institucional de la universidad:

Para responder afirmativamente a las nuevas condiciones del país y los desafíos que plantea la globalización, es imperativo contar con una institución moderna, que comprometa a los diversos estamentos universitarios en la estructura de un proyecto de desarrollo, que cuente con todos los elementos de un proceso de cambio organizacional, para consolidarla en el futuro como referente académico y de liderazgo en la formación superior. (UCE, 2010, p. 7)

Los problemas de género eran tratados de manera superficial: se los mencionaba como parte del ámbito de la política de equidad social, pero no se los visualizaba como componentes de una política emergente a ser tratada por los cogobiernos. Posteriormente, cuando se convocó a nuevas elecciones en 2014 y ganó la lid electoral el Dr. Fernando Sempértegui, entre los cambios iniciales sobre el tema de género en la universidad se encontraba que “hasta el mes de marzo del 2016, de los 62 cargos de autoridad, 9 estaban ocupados por mujeres” (Villagómez, 2016, p. 20).

Por vez primera se ve a decanas mujeres en facultades históricamente ocupadas por hombres, como es el caso de “la Facultad de Ingeniería, de la Escuela de Ciencias Químicas, Ciencias Psicológicas y de Odontología, la subdecana de la Facultad de Comunicación Social y la directora de Bienestar Universitario” (p. 21).

Otra de las iniciativas del Dr. Sempértegui fueron las nuevas políticas afirmativas institucionales de 2015, enmarcadas en el Proyecto Equality, elaborado por iniciativa de un grupo de mujeres de distintos colectivos, más docentes e investigadoras de la propia universidad, con el enfoque de la transversalización de género. El proyecto fue desarrollado por el programa Alfa y financiado por la Cooperación Europea, con la participación de veinticuatro universidades de aquel continente.

El Proyecto Equality se enmarca en la aplicación de la paridad para erradicar las distintas prácticas excluyentes y discriminatorias hacia grupos históricamente excluidos y en estado de vulnerabilidad. El Honorable Consejo Universitario (HCU) menciona que “las políticas de género e igualdad deben contribuir a fomentar y fortalecer la igualdad de género en el desenvolvimiento de la universidad en todas sus áreas, estatutos y ámbitos de trabajo” (UCE, 2015, p. 3). Entre los objetivos del HCU están la implementación y la ejecución de las políticas de género.

A continuación se detallan puntos más relevantes del Proyecto Equality.

Tabla 2. Proyecto Equality.

	Artículos
a)	“Formación profesional y currículo académico, destinado a incorporar el enfoque de género en los currículos de cada carrera, considerando la especialidad académica de cada facultad y especificidad de pregrado y posgrado, que parta de una epistemología de género” (p. 3).
b)	“Formación y capacitación de los estamentos universitarios: la formación y capacitación de ‘docentes, profesionales, investigadores e investigadoras y técnicos y técnicas, en los niveles de pregrado y posgrado, al personal administrativo, estudiantado y a las autoridades del gobierno universitario’” (p. 3).
c)	“La investigación: Para iniciar un cambio epistemológico de la ciencia es necesario promover estudios que incluyan la teoría de género para evidenciar los patrones o concepciones que sostienen las diversas formas de discriminación” (p. 3).
d)	“Proyectos de vinculación con la colectividad e interinstitucionales: En los proyectos e iniciativas de vinculación con la colectividad, docentes y estudiantes deberán transversalizar la perspectiva de género, sean estas en la ‘prestación de servicios, consultorías, prácticas, investigaciones, pasantías o cualquier otra’, así como en las actividades y proyectos entre la universidad y otras entidades del sector público” (p. 4).
e)	“Eliminación de relaciones de género discriminatorias, excluyentes y violentas en el relacionamiento entre los/as diversos/as actores/as universitarios: En la interacción de cada grupo de actores y entre los diversos grupos de actores, se deberán incorporar códigos de relacionamiento coherentes con la igualdad de género” (p. 4).

Fuente: UCE (2015).

Además, en estas nuevas políticas se incorporan aspectos como el lenguaje de género en los documentos emitidos por la institución y en investigaciones, memo-

randos, pronunciamientos y cualquier documento oficial emitido desde alguna dependencia de la universidad.

Otro de los aspectos importantes fue “la conciliación entre la vida familiar y laboral, debiendo crearse servicios de atención y cuidado infantil en la universidad” (Villagómez, 2016, p. 22), y para los “hijos e hijas menores de cinco años de estudiantes, empleadas y docentes mujeres” (UCE, 2015, p. 5).

En el Estatuto Universitario de 2019 ya están estipulados varios aspectos de género, no solo para el gremio de docentes, sino también para estudiantes y funcionarios de la casa de estudios. En las últimas elecciones de autoridades, en 2018, el Dr. Sempértegui volvió a triunfar, pero, con una particularidad que engloba al tema de género, dos de los tres vicerrectorados se encuentran a cargo de mujeres: los vicerrectorados Académico y de Investigación. Las políticas de género se encuentran escalando de manera progresiva y acelerada.

Metodología y materiales

Por la naturaleza de la investigación —y con el objetivo de conjugar el análisis estadístico del incremento de mujeres en las cuatro facultades delimitadas para el estudio y las experiencias personales de las mujeres docentes y directivas de la UCE—, se utilizará un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo. Este permite “obtener una mayor variedad de perspectivas del problema: frecuencia, amplitud y magnitud (cuantitativa), así como la profundidad y complejidad (cualitativa); generalizada (cuantitativa) y comprensión (cualitativa)” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 550).

El tipo de investigación empleado fue la investigación documental bibliográfica, que se caracteriza por “ser un proceso sistemático de búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales, existentes en torno a un problema, con el fin de encontrar respuestas a interrogantes planteadas” (Finol & Nava, 2001, p. 73). El estudio, además, es de nivel descriptivo, porque “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos” (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 35). En esta investigación, pues, se procedió a recopilar información sobre la presencia de mujeres en la planta docente y directiva de la UCE entre 2010 y 2020.

Como fuente de información estadística se tomaron datos publicados en la página web UCE en Cifras, que son de acceso público y se actualizan semestralmente. Uno de los problemas, sin embargo, es que no están segmentados por género, sino de manera general. Para el procesamiento de la información estadística, se tomaron los datos entre los períodos académicos 2010-2010 y 2019-2020, que fueron analizados y sistematizados mediante Microsoft Excel, y posteriormente presentados en forma de gráficos estadísticos.

Asimismo, de la página web de la UCE se pudo recolectar información del personal de las facultades motivo de estudio, aunque allí solo se encuentran los siguientes datos: sexo, relación laboral, tiempo de dedicación y categorías del personal académico. Habría sido interesante contar con información sobre, por ejemplo, la autodeterminación étnica, los rangos etarios y los títulos profesional del personal.

Cabe señalar también que entre los períodos académicos analizados hubo varios cambios de mallas curriculares; por tal motivo, en las facultades se visualizará un incremento de la planta docente.

Resultados

Facultad de Ciencias Médicas

La primera facultad analizada es Ciencias Médicas. Entre las carreras ofertadas de 2010 a 2019 estaban Enfermería, Laboratorio Clínico e Histotecnológico, Medicina, Obstetricia y Radiología. A partir del período académico enero-agosto de 2019, se ofertaron Enfermería, Enfermería (rediseño), Imagenología y Radiología (rediseño), Laboratorio Clínico e Histotecnológico, Laboratorio Clínico (rediseño), Medicina, Medicina (rediseño), Obstetricia, Obstetricia (rediseño) y Radiología. En este período hubo un total de 503 docentes en su claustro.

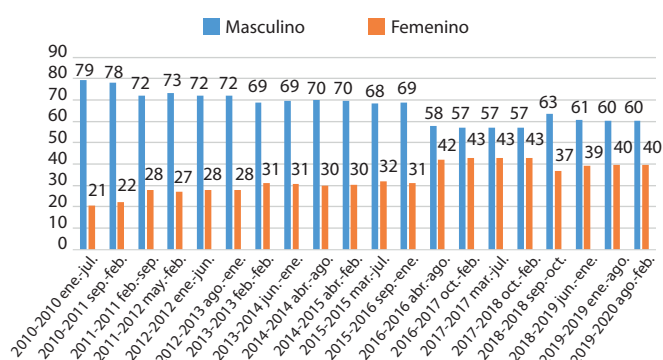


Fig. 1. Sexo de docentes de la Facultad de Ciencias Médicas, 2010-2020.

Fuente: UCE (2022).

La participación femenina en la Facultad de Ciencias Médicas desde enero de 2010 hasta enero de 2016 era mínima, con un porcentaje que iba desde el 21 % hasta el 31 %. Esto denota que no se cumplía con la cuota de paridad de género en la planta docente.

Posteriormente, desde abril de 2016 hasta febrero de 2020, el porcentaje se mantuvo entre 37 % y 43 %, es decir, se duplicó la participación femenina en la facultad, y se empezó a equiparar con la masculina para cumplir con la paridad de género estipulada por la LOES.

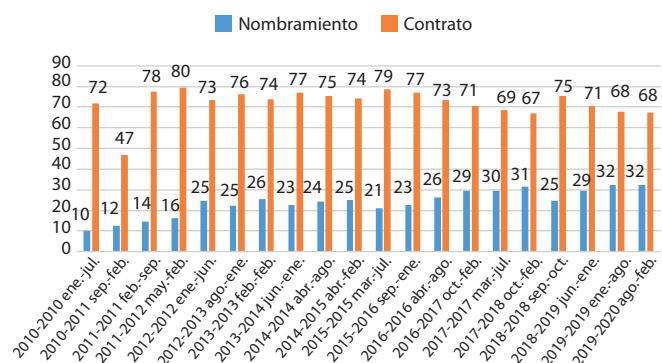


Fig. 2. Relación laboral de docentes de la Facultad de Ciencias Médicas, 2010-2020.

Fuente: UCE (2022).

Con los datos recopilados se pudo comprobar que la relación laboral no coincidía con el número de los docentes por sexo. Esto ocurría porque en la Universidad Central, hasta 2014, se contrataba a los docentes bajo la modalidad de prestación de servicios, y sus honorarios eran recaudados a través de la facturación. El porcentaje de docentes con nombramiento fluctuaba desde el 40 % hasta el 80 %, y las contrataciones ocasionales iban desde el 10 % hasta el 32 %.

A partir del año 2016, el porcentaje de nombramientos disminuyó cuatro puntos porcentuales; por su parte, entre 2010 y 2020, el porcentaje de contrataciones se elevó del 10 % al 32 %. Desafortunadamente, los datos de la relación laboral de contratos y nombramientos no se encuentran desglosados por sexo. Por tal motivo, no se pudo comparar cuál era la forma de relación laboral de las mujeres en esta facultad.

Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación es la segunda facultad que analizaremos. Las carreras que ofertó entre 2010 y 2016 fueron Ciencias de la Educación (mención Diseño y Dibujo); Ciencias del Lenguaje y Literatura; Ciencias Naturales y del Ambiente, Biología y Química; Ciencias Sociales; Comercio y Administración; Diseño y Cultura Estética; Distancia Ciencias de la Educación (mención Educación Parvularia); Distancia Educación Básica; Distancia Educación Parvularia; Distancia Informática Aplicada a la Educación; Distancia Inglés; Distancia ISPED; Educación Parvularia; Electricidad; Informática; Inglés; Matemática y Física; Mecánica Automotriz; Mecánica Industrial; Plurilingüe; y Psicología Educativa y Orientación.

A partir del período académico septiembre-octubre de 2018, las carreras que se ofertan son Ciencias del Lenguaje y Literatura; Ciencias Naturales y del Ambiente, Biología y Química; Ciencias Sociales; Comercio y Administración; Distancia Educación Parvularia; Educación Inicial (rediseño); Educación Parvularia; Informática; Inglés; Matemática y Física; Mecánica Automotriz; Pedagogía de la Historia y las Ciencias Sociales (rediseño); Pedagogía de la Lengua y Literatura (rediseño); Pedagogía de las Ciencias Experimentales Informática (rediseño); Pedagogía de las Ciencias Experimentales Matemática y Física (rediseño); Pedagogía de las Ciencias Experimentales Química y Biología (rediseño); Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros: Inglés (rediseño); Plurilingüe; Psicología Educativa y Orientación; y Psicopedagogía (rediseño). Desde este período académico se cuenta con un total de 321 docentes en el claustro del profesorado, con fluctuaciones graduales.

Es observable que en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación —la que cuenta con más estudiantes en toda la UCE—, desde el período académico 2010 hasta el ciclo 2020, el porcentaje de colaboración de las mujeres se ha mantenido en un valor entre el 29 % y el 43 %. Se puede visibilizar que la participación de las docentes mujeres durante estos períodos académicos sigue siendo ínfima con relación al porcentaje de sus colegas hombres.

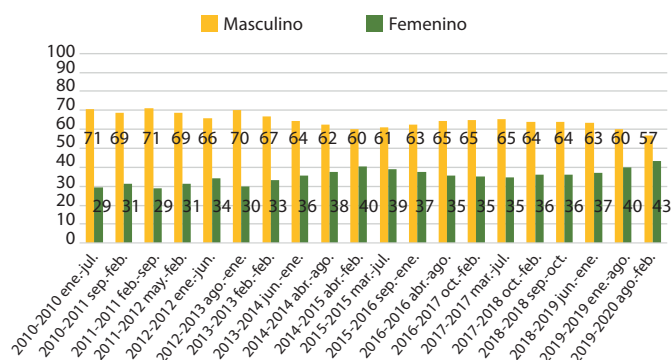


Fig. 3. Sexo de docentes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, 2010-2020.

Fuente: UCE (2022).

La presencia de mujeres en esta facultad cumple minoritariamente con la normativa de paridad de género. Esto deja en evidencia la brecha existente en el grupo de trabajo de la facultad, que es formadora de docentes de distintas áreas académicas.

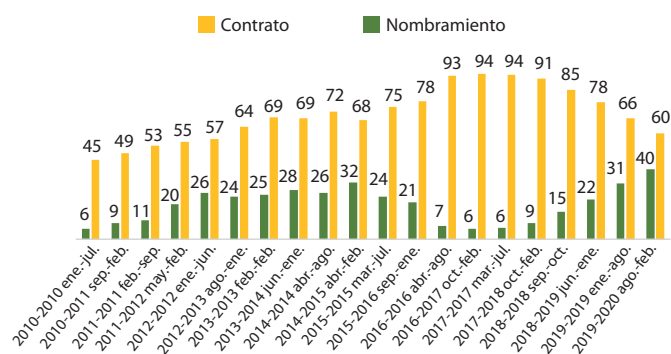


Fig. 4. Relación laboral de docentes de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, 2010-2020.

Fuente: UCE (2022).

En cuanto a la relación laboral por contrato ocasional o nombramiento en las facultades de Filosofía y Ciencias Médicas, no se puede analizar dividiendo por sexo. En la Figura 4 se puede identificar que el porcentaje de los nombramientos entre los periodos académicos 2010-2010 y 2014-2015 fue ascendiendo del 45 % hasta el 72 %; de igual manera, los contratos en estos ciclos académicos se incrementaron del 6 % al 26 %. Esto denota que las convocatorias de concursos de méritos y oposición no se hacían de manera paulatina.

No obstante, a partir del periodo académico 2015-2015 hasta el ciclo 2017-2018, el porcentaje de nombramientos subió porcentualmente al 90 %, con un valor máximo del 94 %. Asimismo, el porcentaje mínimo de contratos fue del 7 %, y el máximo, del 9 %. Esto se debe a que en el periodo académico 2015-2016 la UCE realizó la convocatoria a concursos de méritos y oposición.

A partir del periodo académico 2018-2018 existió otra fluctuación porcentual: el porcentaje de nombramientos disminuyó del 85 % al 60 %, por motivo de las jubilaciones. El porcentaje de contrataciones, por su parte, se incrementó gradualmente del 7 % al 40 %. Este fenómeno se debe a que desde 2016 no se han realizado nuevas convocatorias a concursos de méritos y oposición.

Hay que tomar en cuenta también que los valores iniciales de la Figura 4 no suman el 100 % por periodo académico, pues la universidad, hasta el periodo académico 2015-2016, tenía una tercera modalidad de contratación: pactaba con los docentes nuevos un periodo determinado de trabajo, y los honorarios se cobraban mediante facturas bajo la modalidad de prestación de servicios.

Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas

Las carreras que ofertó la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas entre los periodos académicos 2010-2010 y 2013-2014 fueron las siguientes: Ingeniería Civil, Ingeniería en Computación Gráfica, Ingeniería en Diseño Industrial, Ingeniería Informática, y Topografía y Geomensura. Entre los años académicos 2014-2014 y 2017-2018, se ofertaron Ingeniería Civil, Ingeniería en Computación Gráfica, Ingeniería en Diseño Industrial, e Ingeniería Informática. Desde el periodo académico 2018-2018, las carreras de la facultad fueron Computación (rediseño), Ingeniería Civil, Ingeniería en Computación Gráfica, Ingeniería en Diseño Industrial, Ingeniería Informática, y Sistemas de Información (rediseño). Tras el rediseño a partir de los ciclos académicos 2018-2019 y 2019-2020, las carreras citadas inicialmente se mantuvieron, pero con distinta malla curricular. Entre ellas se encuentran: Computación (rediseño), Diseño Industrial (rediseño), Ingeniería Civil, Ingeniería Civil (rediseño), Ingeniería en Computación Gráfica, Ingeniería en Diseño Industrial, Ingeniería en Informática, y Sistemas de Información (rediseño).

En el periodo académico 2010-2010, el número de docentes en la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas era de 52. Posteriormente, en el ciclo académico 2019-2020, llegó a 128.

A continuación, se detallan con mayor claridad los datos estadísticos de la participación de las mujeres en la planta docente durante los veinte periodos académicos analizados.

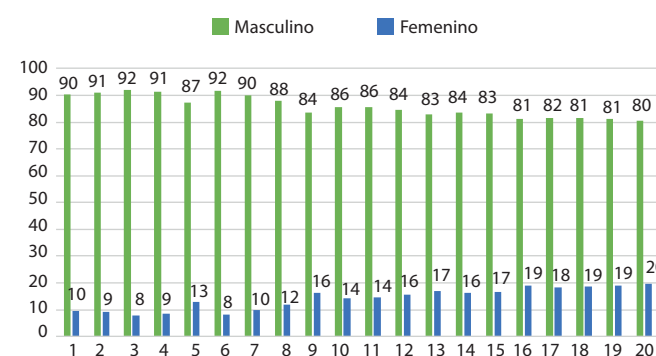


Fig. 5. Sexo de docentes de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas, 2010-2020.

Fuente: UCE (2022).

En la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas, los valores máximos de la participación en la planta docente corresponden a los hombres, que entre 2010 y 2020 han mantenido un rango porcentual desde el 92 % hasta el 80 %.

La participación de las mujeres en la planta docente de esta facultad ha sido mínima. Inicialmente, en el periodo académico 2010-2010, el valor porcentual fue del 10 %, y a partir del ciclo 2014-2014 fue incrementándose paulati-

namemente desde el 14 % hasta el 20 %. Es decir, las mujeres todavía no tienen una verdadera paridad de género en esta planta docente.

Pero hay que destacar algo importante de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas, y es que, a pesar de la poca participación femenina en el claustro de los docentes, el decanato está a cargo de una mujer, como lo demuestra la información de acceso público de la UCE.

Además, según la información proporcionada por la UCE sobre las cuatro carreras macro de esta facultad, la dirección de solo una de ellas —Sistemas de la Información— es ocupada por una docente mujer.

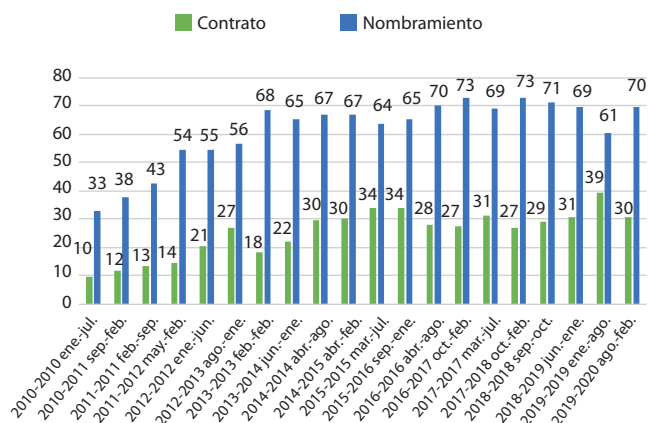


Fig. 6. Relación laboral de docentes de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas, 2010-2020.
Fuente: UCE (2022).

Como se señaló al analizar las dos facultades anteriores, lamentablemente los datos referidos a la relación laboral presentados en la página UCE en Cifras no se encuentran subclasificados por sexo. Por ello, este análisis entre los docentes de la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas es global.

Los datos estadísticos de los nombramientos fueron creciendo porcentualmente entre los ciclos 2010-2010 y 2019-2020, desde el 33 % al 73 %. Este fenómeno se produjo porque las carreras incrementaron su oferta mediante la creación de las mallas de rediseño.

Consecuentemente, los valores de contratación también crecieron gradualmente en los periodos señalados: el menor porcentaje es 10 %, pero llega a alcanzar un 39 %.

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales

La de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales será la cuarta facultad analizada. Entre los periodos académicos 2010-2010 y 2013-2013 ofertaba únicamente la carrera de Derecho. A partir del periodo académico 2013-2014 y hasta el 2018-2018 se ofertaron Derecho y Ciencias Policiales, y Seguridad Ciudadana. Finalmente, desde el ciclo académico 2018-2019 las carreras que la facultad ofrece son Ciencias Policiales y Seguridad Ciudadana, Ciencias Policiales y Seguridad Ciudadana (rediseño), Derecho, y Derecho (rediseño).

En el periodo académico 2010-2010, el número de docentes en esta facultad era de 54. Sin embargo, para el año académico 2019-2020, llega a 176 profesores y profesoras.

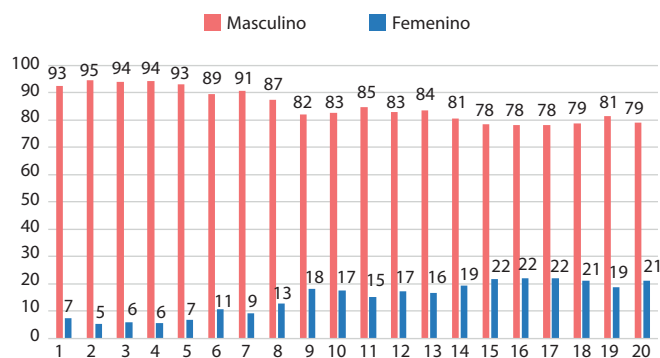


Fig. 7. Sexo de docentes de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, 2010-2020.

Fuente: UCE (2022).

A continuación, se detallan con mayor claridad los datos estadísticos de la participación de las mujeres en la planta docente durante los veinte periodos académicos analizados.

Desde el periodo académico 2010-2010 hasta el 2019-2020, la participación femenina en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de la UCE no ha tenido un incremento significativo. Siempre han tenido porcentajes mayores los docentes de sexo masculino, que llegan incluso al 95 % en un periodo.

La presencia de mujeres docentes alterna entre un valor porcentual mínimo del 5 % hasta puntos máximos de 22 %. Estos datos reflejan que, durante estos periodos académicos, el porcentaje de mujeres no ha llegado a elevarse significativamente, y mucho menos cumplir con el valor porcentual de la paridad de género.

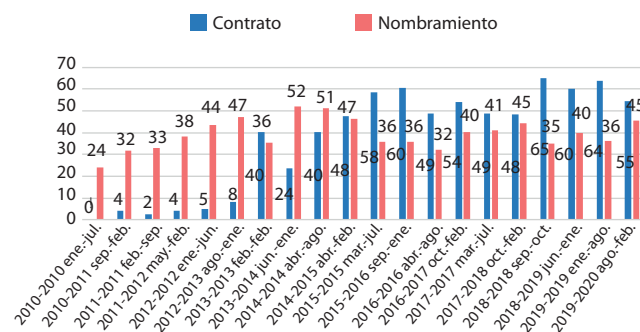


Fig. 8. Relación laboral de docentes de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, 2010-2020.

Fuente: UCE (2022).

En cuanto a la relación laboral, entre los ciclos 2010-2010 y 2012-2013, los porcentajes de nombramientos fueron creciendo de un mínimo de 24 % a un máximo del 47 %. Posteriormente, vemos aumentos y descensos en estos porcentajes, lo que nos demuestra una realidad de crecimiento y decrecimiento de la estabilidad laboral en referencia al tipo de nombramientos en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales.

Los datos de la relación laboral mediante contrato, por su parte, tienen una variabilidad distinta a los anteriores. A partir del periodo académico 2010-2010, los valores porcentuales se incrementan desde el 0 % hasta alcanzar el 55 % en el ciclo 2019-2020, con picos de 64 % y 65 %. Es-

tos datos demuestran que los valores de contratación han incrementado progresivamente, y que esta es la forma de relación laboral predominante en esta facultad.

Discusión

CEPAL ataca la desigualdad de oportunidades para las mujeres a partir de agendas de trabajo planteadas por los movimientos sociales organizados. Este trabajo, al analizar las normas jurídicas tanto internacionales como nacionales, refleja la labor realizada por los movimientos sociales feministas, que, según Kriesi (1999, p. 230), se denominan subculturales y “tienden a la (re)producción de identidades colectivas que dependen básicamente de la actitud adoptada en el seno del grupo mismo”. Por ahora, estos movimientos subculturales han conquistado varios hitos institucionales y estatales: entre ellos, la Ley de Cuotas, la participación igualitaria de las mujeres en las lides electorales y su inserción en diversos espacios de poder en las esferas públicas y privadas.

Con respecto a la presencia de las mujeres en la UCE entre los períodos académicos 2010-2010 y 2019-2020, se puede visibilizar un incremento significativo en tres de las cuatro facultades analizadas. La que escapa a la norma es la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, en donde la presencia de las mujeres es ínfima: durante los veinte ciclos analizados, el mayor porcentaje de docentes mujeres fue del 22 %. Esta facultad es una de las pioneras en la UCE desde su fundación hace alrededor de 401 años, pero es una de las que cuenta con mayor presencia masculina. Además, presenta porcentajes bajos en la categoría de nombramientos, lo que hace visible la inestabilidad laboral para los docentes hombres pero, en especial, para las docentes mujeres.

Más allá de esta realidad, lo que ocurre en conjunto en la UCE tiene correspondencia con lo mencionado por la UNESCO (2014, p. 107): “[L]as mujeres representan más del 40 % de la población activa, [pero] siguen tropezando con barreras invisibles en cuanto a los ingresos y salarios y al acceso a puestos directivos [...]. [E]stán representadas en sectores económicos de baja productividad”. Esto ha ido mermando en ciertos espacios laborales, pero sigue latente y pulula como práctica en espacios académicos y de investigación como las instituciones de educación superior.

En las áreas académicas de salud, educación e ingeniería se observa un porcentaje medianamente elevado de la presencia de mujeres en la planta docente y directiva durante estos veinte períodos académicos. Esto guarda correspondencia con las nuevas políticas públicas y los programas de equidad y paridad de género implementados en cada una de las facultades, así como con los proyectos políticos de las autoridades de las universidades.

Iniciativas como el Proyecto Equality —del cual surgió la propuesta de crear el Instituto de Género y Derechos Humanos de la Universidad Central del Ecuador (INIGED)— y la creación de espacios para la investigación y el análisis sobre el tema de género en la UCE han permitido que se desarrollen distintos planes para fomentar la paridad y equidad de género, como el proyecto El Laberinto de Ariadna. Estas iniciativas tienen relación con lo planteado por la CEPAL (2018, p. 55) en torno a los nuevos escenarios que permiten una posible erradicación de las brechas laborales y de género: “Es funda-

mental que se fortalezcan y modernicen los sistemas de protección social, que sean universales y de calidad y que protejan a la población en general”.

Quedan varias variables por analizar para tener un panorama más amplio sobre la verdadera participación y relación laboral de las mujeres en la planta docente y directiva de la UCE. Sin embargo, queda en evidencia que varias de las brechas de género y desigualdades en el campo laboral han ido mermando. Se ha generado un nuevo escenario para las mujeres en la academia, aunque todavía queda mucho por conquistar para construir un espacio libre de violencia e inequidad.

Conclusiones

Finalizado el trabajo de investigación, y con base en la información bibliográfica y estadística de las mujeres de la planta docente y directiva de la UCE, se obtuvieron las siguientes conclusiones.

Históricamente, desde la creación de la UCE hace 401 años, el claustro de docentes ha estado mayoritariamente compuesto por hombres. A partir del año 2010 se ha visto que el número de docentes mujeres ha incrementado en carreras tradicionalmente consideradas masculinas; por ejemplo, en la Facultad de Ciencias Médicas, en el período académico 2010-2010 la presencia de mujeres era del 31 % y llegó al 42 % en el período académico 2019-2020; en la Facultad de Ingeniería y Ciencias Aplicadas, la presencia de mujeres se elevó del 8 % al 20 %; y en la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, subió del 30 % al 43 %. Por su parte, en la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, la presencia de mujeres durante los ciclos académicos estudiados fue mínima: sus porcentajes oscilan entre el 5 % y el 22 %.

Los temas de equidad y paridad de género ya no son desconocidos para los miembros de la comunidad docente de la UCE, porque los movimientos sociales feministas y colectivos gremiales han logrado que las mujeres puedan acceder a espacios directivos y de docencia en las mismas condiciones que sus colegas hombres. No obstante, estas luchas también han obligado a que se transforme y evolucione la legislación ecuatoriana en temas de género, y ahora se hable de políticas públicas de equidad y paridad de género en todos los estamentos de las instituciones de educación superior.

El Proyecto Equality, que se creó en el año 2015, permitió parcialmente a las mujeres tener mayor presencia en la planta docente y directiva de la UCE. Los puntos más relevantes de este proyecto, hasta la fecha la realización de esta investigación, se cumplieron de manera parcial, debido a que la inserción del enfoque de género en las mallas curriculares y los sílabos con que se trabaja en esta institución es escasa. En tal sentido, todavía existen carreras que no implementan temáticas de género ni relacionan sus contenidos con los derechos humanos; mucho menos insertan trabajos académicos de mujeres en los sílabos con que trabajan semestralmente. Esto nos deja ver que todavía existen desafíos que la comunidad universitaria debe ir solventando para erradicar las distintas formas de violencia de género latentes e invisibilizadas en la mayoría de los espacios de la UCE.

Se pudo comprobar un avance en cuanto a la presencia de mujeres en la planta docente y directiva de la UCE durante los períodos estudiados: el porcentaje de las docentes

mujeres en las áreas académicas mencionadas oscilaba alrededor del 20 %, pero en el período académico 2019-2020 ya se posicionaba alrededor del 50 % en ciertas facultades. De todos modos, aún falta mucho camino por recorrer, y es indispensable que todos los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad civil trabajen mancomunadamente para que las brechas de género vayan desapareciendo.

La creación de la LOES permitió que las mujeres tengan una base jurídica en la cual respaldarse para acceder casi en igualdad de condiciones con sus colegas hombres a las plantas docente y directiva. Su permanencia ha sido producto de su esfuerzo académico e investigativo y de su vinculación con la sociedad, que las visibiliza como entes productores de conocimiento, ciencia y políticas públicas e institucionales que permitirán a las futuras generaciones de mujeres transitar un camino menos tormentoso en la UCE.

Referencias

- Bareiro, L., & Torres, I. (2009). El camino hacia la paridad: Evaluación de las cuotas de participación política de las mujeres en América Latina. *Revista de Derecho Electoral del Tribunal Supremo de Elecciones*, 7, 1-23.
- CEPAL (2007). Consenso de Quito. *CEPAL*. 9 de agosto.
- CEPAL (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe. *CEPAL*.
- CEPAL (2022). Leyes de cuotas y paridad. *CEPAL*. Accedido 12 de junio.
- Finol, T., & Nava, H. (2001). *Procesos y productos en la investigación documental*. Universidad del Zulia.
- Gobierno del Ecuador (1997). *Ley de Amparo Laboral de la Mujer*. Registro Oficial 124, 6 de febrero.
- Gobierno del Ecuador (2000). *Reglamento a la Ley de Elecciones*. Registro Oficial 39, Suplemento, 20 de marzo.
- Gobierno del Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Gobierno del Ecuador (2009). *Ley Orgánica Electoral, Código de la Democracia*. Registro Oficial 578, Suplemento, 27 de abril.
- Gobierno del Ecuador (2018). *Ley Orgánica Reformativa a Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial 297, Suplemento, 2 de agosto.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Kriesi, H. (1999). La estructura organizacional de los nuevos movimientos sociales en su contexto político. En D. McAdam, J. McCarthy y M. Zald (coords.), *Movimientos sociales, perspectivas comparadas: Oportunidades políticas, estructuras de movilización y marcos interpretativos culturales* (pp. 221-261). Istmo.
- OEA (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*.
- ONU (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- ONU (1954). *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*.
- ONU (1976). *Pacto Internacional de Derechos Cíviles y Políticos*.
- ONU (1993). *Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 1993*.
- ONU (2022). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. *Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*. Accedido 8 de junio.
- ONU Mujeres (2014). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing: Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*. ONU Mujeres.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- UCE (2010). *Plan de Desarrollo Institucional 2010-2014*. Editorial Universitaria.
- UCE (2015). *Plan de mejoras de la Universidad Central del Ecuador 2014-2016: Estrategias para mejorar la calidad académica, investigativa y de gestión*. Editorial Universitaria.
- UCE (2022). Sistema Integral de Información Universitaria. *Universidad Central del Ecuador*. Accedido 12 de junio.
- UNESCO (2014). *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo*. UNESCO.
- Villagómez, G. (2016). *¿Quién toma las decisiones?: Relaciones de género y puestos de toma de decisión en la Universidad Central del Ecuador* [Tesis de maestría]. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Quito, Ecuador.