



UNIVERSIDAD
DE CUENCA



Resultados

¿Doctorado en ingeniería?
No hubiera sido mejor que
te especialices en
parvularia...

?

Proyecto de Investigación

Educación Superior y Género en
la Universidad de Cuenca:
Situación Actual y Perspectivas
2019-2020



Créditos

PROYECTO

Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca:
Situación Actual y Perspectivas 2019-2020

DIRECTORA DEL PROYECTO

Ana Cecilia Salazar Vintimilla

INVESTIGADORAS/ES

Virginia Cordero Cordero
Paulo Freire Valdiviezo
Fernanda Pacheco Lupercio
Nataly Torres Guzmán

AGRADECIMIENTOS

Catalina León Pesántez
Vicerrectora de la Universidad de Cuenca
Marion Woelki
Universidad de Constanza - Alemania
Nidia Pesántez Calle
Representante de ONU Mujeres en Ecuador
María Falconí Abad
Asesora Proyecto de Transversalización de Género

EDICIÓN, DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

S.E.R. Design

PUBLICACIÓN DIGITAL

Noviembre 2020

Presentación



La Universidad de Cuenca tiene entre sus objetivos, la implementación de la equidad y la superación de las desigualdades de todo orden. En ese marco, el vicerrectorado se encuentra llevando a cabo un proceso de transversalización del enfoque de género con el apoyo de la Universidad de Constanza, merecedora de varios premios por su trabajo en el ámbito de la superación de las desigualdades.

Por su parte, el grupo de investigación de Género, Democracia y Sociedad de la Carrera de Sociología, ha elaborado el presente boletín con el fin de compartir los resultados del proyecto de Investigación sobre “Educación Superior y Género en la Universidad de Cuenca, situación actual y perspectivas”, que identifica las brechas de género existentes en nuestra universidad.

Buscamos hacer un balance en relación a los efectos de esta política institucional que si bien ha desarrollado una serie de normativas y documentos durante los últimos años como el código de ética, el protocolo de prevención de casos de acoso, el manual de acciones afirmativas, el trabajo en el aula de DDHH, es fundamental reflexionar sobre cómo estos instrumentos están incidiendo en la práctica cotidiana y hasta dónde se ha logrado disminuir las desigualdades que provocan las brechas de género. Los resultados que hoy ponemos a su consideración, constituyen un diagnóstico para aportar con información pertinente y objetiva para coadyuvar a los objetivos del Plan estratégico de la Universidad.

Un agradecimiento especial a la Dra. Catalina León P, por su valioso apoyo en nuestro trabajo, a la Dirección de Investigaciones de la Universidad de Cuenca, a ONU Mujeres en la persona de Nidia Pesantez, a Maria Falconí y a la Universidad de Constanza.

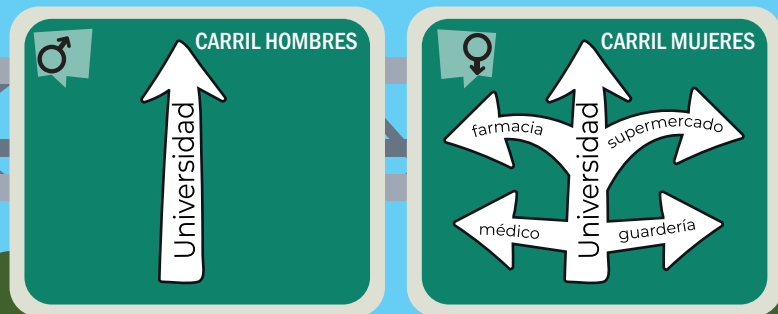
Ana Cecilia Salazar Urtimilla

Docente - Investigadora
Directora de la Carrera de Sociología
Directora del Proyecto

¿Por qué hablar de desigualdades de género?

Las desigualdades de género son producidas por un orden cultural y social en el que las prácticas, los espacios y atributos asignados a hombres y mujeres generan discriminación.

Estas desigualdades responden a un andamiaje estructural que las produce. En la Universidad de Cuenca como parte de la sociedad, estas condiciones se reproducen en prácticas cotidianas en las que las asimetrías se han normalizado.



Adaptado de la Postal de la Universidad de Constanza

Estructura organizacional y distribución de tareas por género

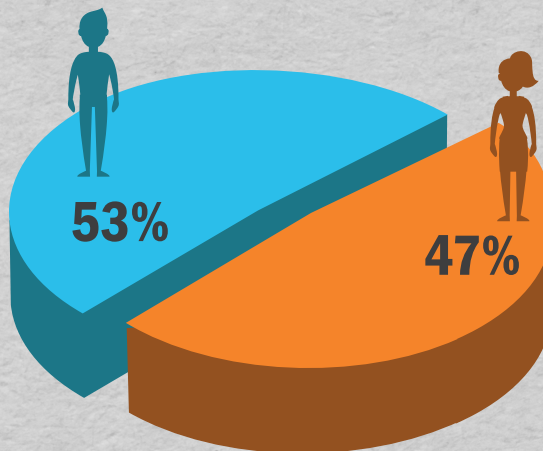


Estructura Organizacional y Distribución de Tareas en la Universidad de Cuenca

La brecha laboral es del 6% de participación mayoritaria de hombres en el año 2017

Brecha Laboral
6%

Brecha de Participación Laboral



FUENTE: INFORME DE GESTIÓN (2017)

Brechas Laborales según el Área de Trabajo



PARTICIPACIÓN LABORAL EN EL ÁREA DE LA DOCENCIA



Brecha: 12 puntos porcentuales

PARTICIPACIÓN LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA



Brecha: 32 puntos porcentuales

PARTICIPACIÓN LABORAL EN EL AREA DE TRABAJO OBRERO

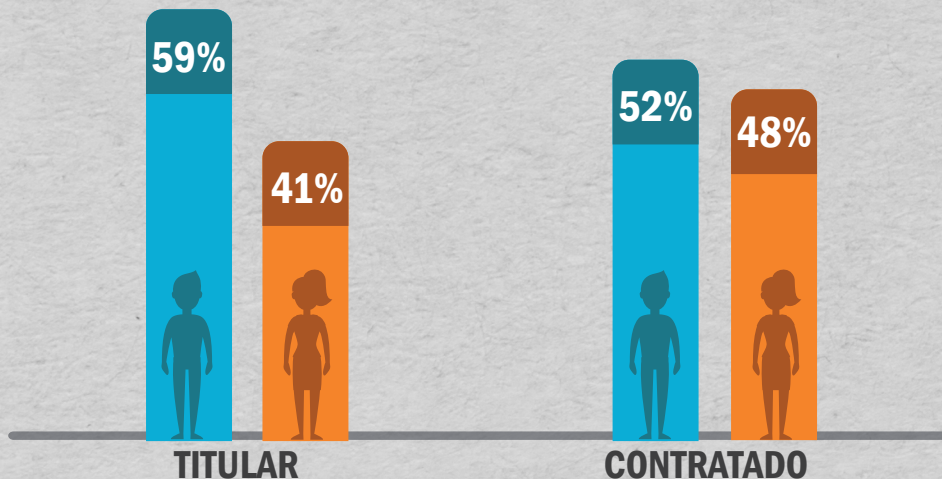


Brecha: 84 puntos porcentuales

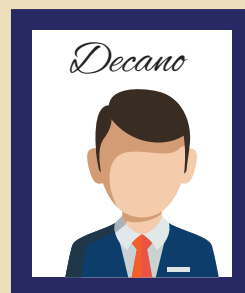
Brechas de Género

Son las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación con la entrada, la permanencia, la progresión y el reconocimiento dentro de la universidad

Brechas de género en la docencia según modalidad de contratación



FUENTE: INFORME DE GESTIÓN (2017)



!Mamá!...
¿Las mujeres
no pueden
ser decanas?

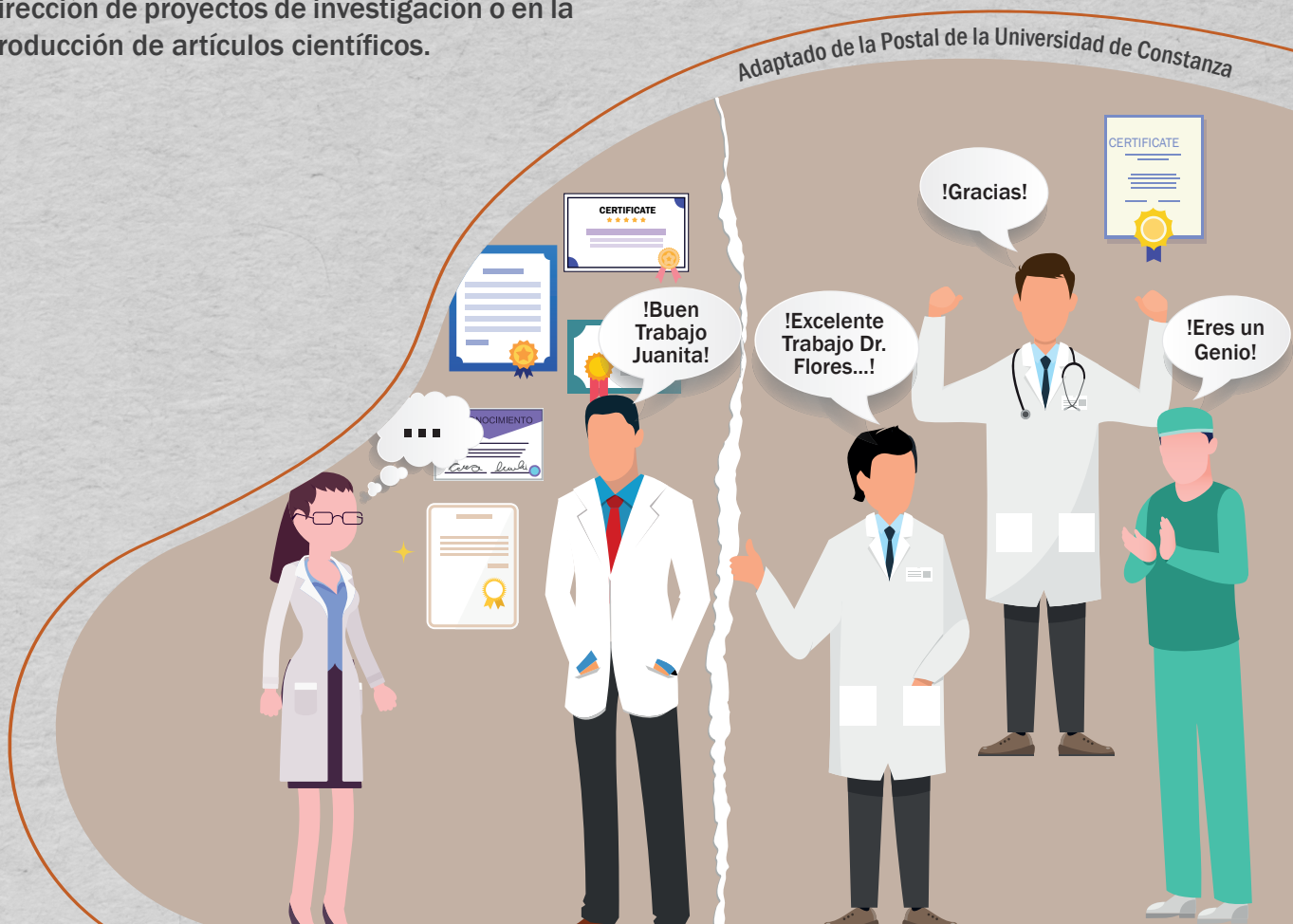
**Valoración,
reconocimiento y
producción del
conocimiento**



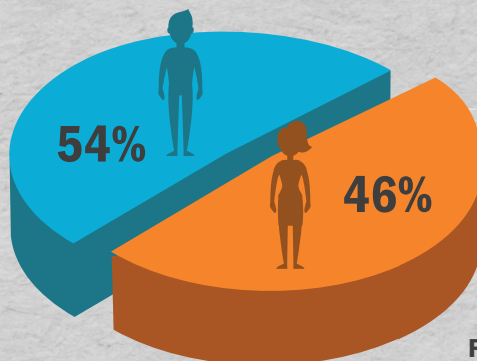
Valoración, Reconocimiento y Producción del Conocimiento

Existen documentos, reglamentos, acciones afirmativas que pretenden garantizar las mismas oportunidades para todos y todas; sin embargo, en la práctica persisten condiciones que limitan o dificultan la participación de las mujeres en la dirección de proyectos de investigación o en la producción de artículos científicos.

Adaptado de la Postal de la Universidad de Constanza



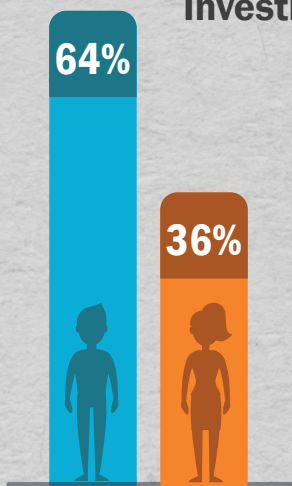
Integrantes de Proyectos de Investigación por Género



Proyectos de investigación **8%**

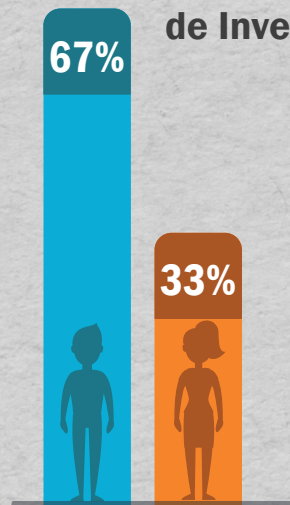
FUENTE: INFORME DE GESTIÓN (2017)

Dirección de Proyectos de Investigación



Dirección de proyectos **27%**

Dirección de Departamentos de Investigación

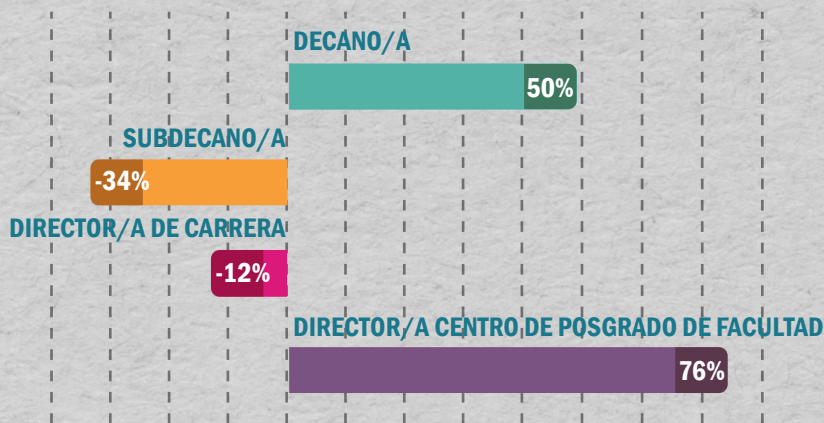


Dirección de departamentos de investigación **34%**

Poder y Techos de Cristal



Participación en Espacios de Dirección



FUENTE: INFORME DE GESTIÓN (2017)

La masculinización del ejercicio del poder, obedece a una discriminación histórica

Brechas de Género

34% en la participación mayoritaria de mujeres en los subdecanatos

76% en la ocupación de cargos de dirección de Centro de Posgrado de Facultad

50% En la ocupación de Decanatos

12% de participación mayoritaria de mujeres en la dirección de carreras

Se asumen los espacios políticos como masculinos. Cuando las mujeres llegan a un espacio de dirección lo hacen con el ideal de “servicio”.

Existen valoraciones diferentes para los liderazgos femeninos (más cálidos) y masculinos (más efectivos).

Como estrategia, las mujeres tienden a “masculinizar” sus prácticas en el ejercicio del liderazgo.



Techo de Cristal

El orden social patriarcal se manifiesta en una brecha estructural en espacios de dirección y producción del conocimiento.

Integrantes del Consejo Universitario

22

15



Miedos y Culpas

Las mujeres tenemos que elegir entre la familia o la carrera.

Las dudas que los hombres tienen al momento de salir de la ciudad o del país a estudiar un postgrado son menores que las que tenemos las mujeres. El peso de lo familiar, del cuidado, de la crianza, es menor en ellos que en nosotras.

Nosotras nos demoramos mucho más en hacer un doctorado porque el peso del cuidado de los hijos recae en nosotras.


¿Sólo nosotras tenemos que elegir entre la familia y la academia?

Yo estoy preparando mi viaje para iniciar el doctorado... ¿Y tú cómo vas hacer con tus hijos, tu casa, tu esposo?

Mmm.. !Creo que tendré que postergar mis estudios, hasta cuando mis hijos crezcan...!



Violencia e Impunidad

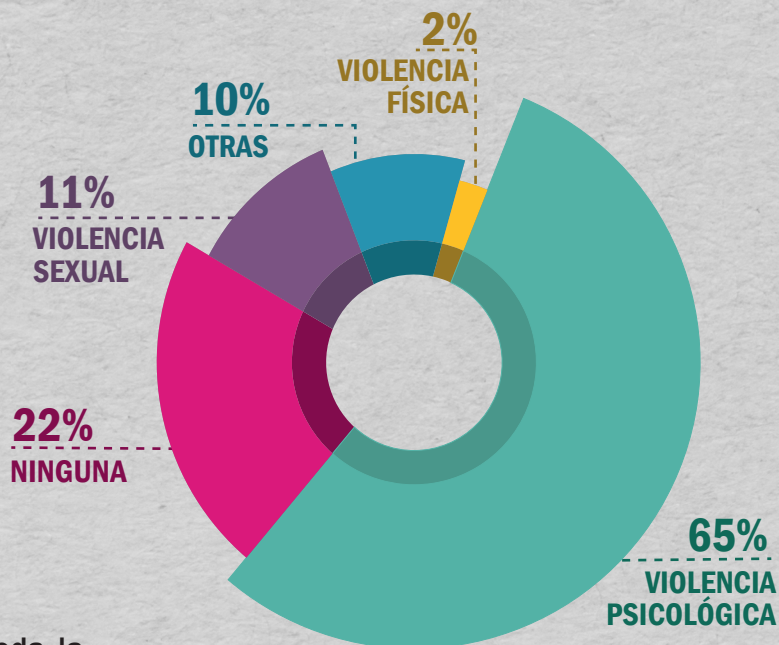
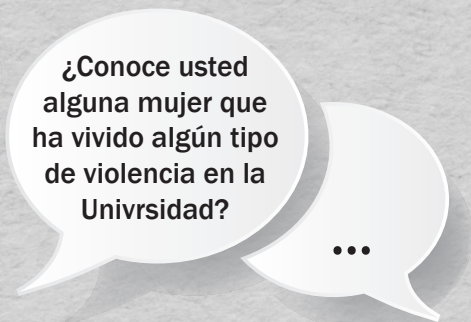


Le tenía una propuesta para el proyecto...

!No se preocupe!,
usted haga lo que yo
le digo...

Violencia de Género

Reconocimiento de formas de violencia de género

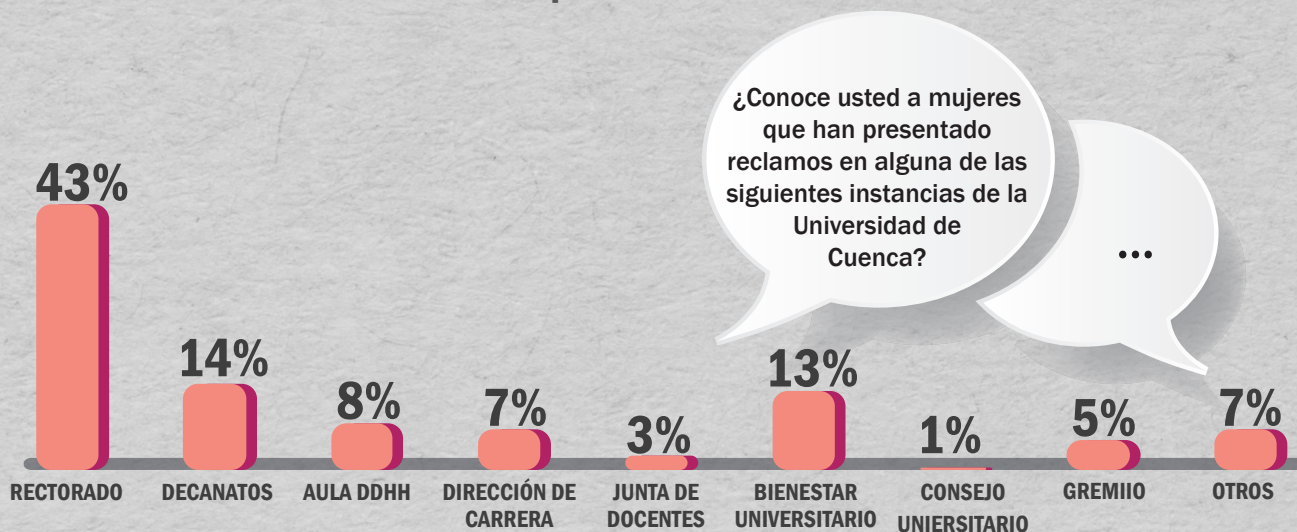


En la universidad al igual que en toda la sociedad, existen pensamientos y prácticas machistas, las que se expresan de manera cotidiana. Las relaciones entre hombres y mujeres son desiguales, las mujeres reciben un trato discriminatorio solo por el hecho de serlo.

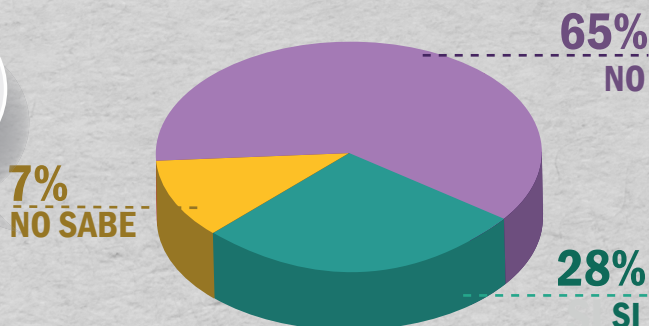
La Universidad se muestra como un espacio hostil hacia las mujeres. La violencia limita el desarrollo profesional de las mujeres.

Las encuestadas refieren un reconocimiento de diferentes formas de violencia al interior de la universidad, que van desde formas sutiles como la discriminación, pasando por la violencia psicológica, (insultos, chantaje, intimidación), hasta llegar a la violencia sexual, principalmente acoso.

Sensación de Impunidad Frente a la Violencia



¿Se ha dado trámite a su denuncia?



Las personas entrevistadas han manifestado que los casos de violencia no son denunciados, salvo excepciones, debido a la desconfianza en los procesos institucionales para enfrentar la violencia de género; y, en otros casos, por temor a las represalias, pues hay conciencia de un desequilibrio de poder, que coloca a las mujeres en una posición de desventaja. Lo dicho ha generado una sensación de impunidad frente a la violencia de género.

Testimonios

“Hay expresiones machistas y morbosas (...), eso me permite a mi tomar correcciones, por ejemplo, qué ropa usar para venir a clases”

Inq. Torres



“Somos objetos sexuales, una camina del carro a la Facultad y le quedan viendo, le dicen cosas, no hay respecto (...), me ha pasado y les ha pasado a mis compañeras”

Mg. Ochoa



“Yo tuve un problema con un artículo de investigación, en el cual un compañero quiso que yo le incluya en el paper, y yo le dije que no, porque no había contribuido. Me empezó a gritar delante de los estudiantes”

Dra. Illescas



Carrera académica, maternidad y cuidado

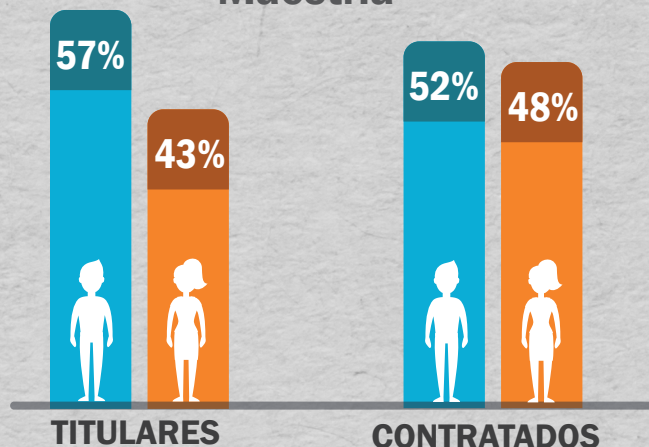


¡Mejor no me hago ilusiones...!



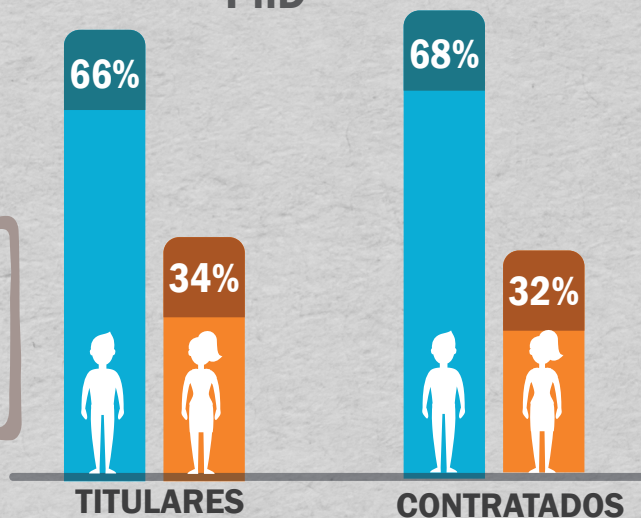
Acceso de Docentes a Formación

- Maestría -



El desarrollo de la carrera académica es más lento para las mujeres, pues resulta difícil conciliar las tareas de cuidado con el desarrollo de estudios y la vida profesional.

- PhD -



La brecha se incrementa para estudios de doctorado, considerando las condiciones de nuestro medio (costos, oferta, tiempo), muchas veces incompatibles con la maternidad, el cuidado y las tareas domésticas.

FUENTE: DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO (2017)

Triple Carga

Para que una mujer pueda desarrollar su carrera académica debe cumplir con una triple carga, que incluso la lleva a sacrificar las horas de descanso y genera un sentimiento de culpabilidad.



“...para la mujer siempre es más duro a pesar de que mi esposo siempre colabora con las labores, pero siempre la responsabilidad de los hijos por ejemplo está más hacia la madre. La crianza de los bebés fue complicada, porque mi esposo es médico y combinar con su profesión es más complejo, a la final una tiene que encargarse de las cosas de los hijos...”

Mtr. Bermeo

Principales Hallazgos

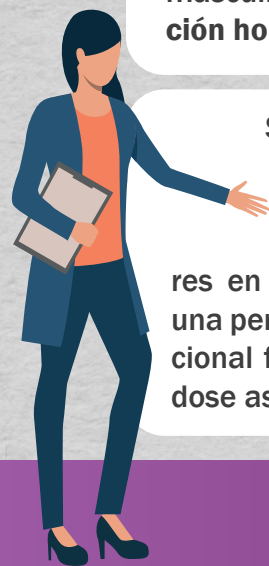
El orden social patriarcal se reproduce al interior de la U.Cuenca evidenciándose una brecha estructural de género, lo que se expresa en una menor presencia de las mujeres en ingeniería, ciencias económicas, ciencias agropecuarias y arquitectura, así como en espacios de dirección e investigación.

Las académicas enfrentan limitaciones para liderar procesos de producción del conocimiento, tanto en relación a la conciliación del trabajo de investigación con los roles doméstico y de cuidados; así como también, por concebirse la dirección de proyectos como un espacio de prestigio construido como masculino y en el que funciona la **cooptación homosocial**.

Se reconoce la existencia de violencia de género como un problema universitario que se ha normalizado y que limita la participación de las mujeres en la vida académica. Además, existe una percepción de falta de respuesta institucional frente a esta problemática, generándose así una sensación de impunidad.

Las mujeres no perciben los espacios de dirección política como legítimamente propios, la principal motivación es “servir” asumiéndolo como una proyección del trabajo de cuidados. Cuando participan en espacios de poder sienten culpa por “abandonar” a su familia y postergar otras tareas. El liderazgo masculino se valora como efectivo; mientras que el femenino es catalogado como “práctico” y “cálido”, en correspondencia con los estereotipos de género.

La carrera académica es diferenciada en el caso de hombres y mujeres, para los hombres esta se desarrolla de forma más acelerada, en comparación con las mujeres que -en la mayoría de casos- deben conciliar sus distintos roles. Esto se expresa en la brecha de género en la titularidad docente y en el acceso de académicas a estudios de posgrado.



Propuestas hacia la igualdad de género



Propuestas hacia la Igualdad de Género



Incorporar el enfoque de género a la currícula y a las mallas académicas



Generar proyectos de investigación desde el enfoque de género



Impulsar proyectos de vinculación con las sociedad con perspectiva de género



Transversalizar el enfoque de género en la Universidad de Cuenca



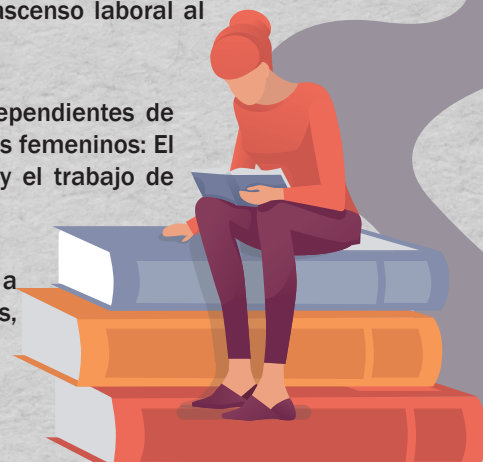
Consolidar espacios de articulación de acciones por la igualdad de oportunidades



Generación de espacios de capacitación sobre género, a la comunidad universitaria

Glosario de Términos

- **Género** Es una categoría de análisis. Se refiere a la construcción histórico-social de lo masculino y femenino con base en la diferencia sexual. Hace alusión a las características no biológicas asignadas a hombres y mujeres.
- **Brechas de Género** Se trata de las diferencias entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable, por tanto, a la distancia entre hombres y mujeres respecto a un mismo indicador.
- **Violencia de Género** Es todo acto de violencia basado en la diferencia de género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer. Se trata de aquella violencia que enfrenta una mujer por el solo hecho de serlo.
- **Techos de Cristal** Son los Impedimentos que encuentran las mujeres para ascender en el mundo laboral o académico. Esta metáfora busca demostrar las limitaciones veladas que las mujeres encuentran en el ascenso laboral al interior de las organizaciones.
- **Triple Carga** Se refiere a la combinación de tres formas interdependientes de deterioro que producen consecuencias en los cuerpos femeninos: El trabajo remunerado; la vida familiar y doméstica; y el trabajo de reproducción y cuidados”
- **Impunidad** Es la falta de castigo o escape de la sanción frente a una falta o delito que afecta a una o varias personas, por lo que éstas no reciben justicia.



Grupo de Investigación Género, Democracia y Sociedad

Virginia Cordero



Docente - Investigadora de la Carrera de Sociología. Licenciada en Ciencias de la Educación en la Especialización de Filosofía, Sociología y Economía, por la Universidad de Cuenca. Magister en Ciencias Políticas por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales -FLACSO.

Fernanda Pacheco



Docente - investigadora de la Carrera de Sociología. Socióloga. Magíster en Gestión & Desarrollo Social, y Antropología. Actualmente realiza estudios en el Programa de Doctorado en Sociología y Antropología de la UCM-España, en el que realiza investigación sobre violencia política de género. Integrante del grupo de investigación "Género, Democracia y Sociedad" de la carrera de Sociología de la Universidad de Cuenca.

Docente - Investigador de la Carrera de Sociología. Licenciado en Ciencias de la Educación en la Especialización de Filosofía, Sociología y Economía, por la Universidad de Cuenca. Magister en Antropología por la misma Universidad.



Paulo Freire

Docente - investigadora de la Carrera de Sociología. Economista. Magíster en Desarrollo Territorial Rural. Integrante del grupo de investigación "Género, Democracia y Sociedad" de la carrera de Sociología de la Universidad de Cuenca

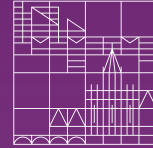


Nataly Torres



UNIVERSIDAD
DE CUENCA

Universität
Konstanz



¿Por qué eliminar las brechas de género?

Para elevar los niveles de calidad académica de las Instituciones de Educación Superior

Para mejorar los indicadores de producción científica de las IES

Para visibilizar los aportes de las mujeres en las investigaciones y procesos académicos

Para incrementar su participación en la toma de decisiones de tipo administrativo y académico

Para potenciar el avance en sus trayectorias académicas

Para incrementar y valorar la participación de las mujeres en la producción del conocimiento

Para mejorar la calidad de sus vidas, su salud y su bienestar

Con el Apoyo de:



UNIVERSIDAD DE CUENCA
Dirección de Investigación



UNIVERSIDAD DE CUENCA
Carrera de Sociología