

07

Fecha de presentación: mayo, 2017

Fecha de aceptación: junio, 2017

Fecha de publicación: julio, 2017

ESTRATEGIA

DE EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO

GENDER EQUITY STRATEGY IN THE UNIVERSITY ENVIRONMENT

Dr. C. Mireya Baute Rosales¹

E-mail: mbaute@umet.edu.ec

Dr. C. Virginia Bárbara Pérez Payrol¹

E-mail: vperez@umet.edu.ec

MSc. Margarita Luque Espinoza de los Monteros¹

E-mail: mluque@umet.edu.ec

¹ Universidad Metropolitana del Ecuador. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Baute Rosales, M., Pérez Payrol, V. B., & Luque Espinoza de los Monteros, M. (2017). Estrategia de equidad de género en el entorno universitario. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 50-57. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

La universidad contemporánea en el Ecuador tiene entre sus objetivos fundamentales la transformación de la sociedad a partir de la política del Buen Vivir que contiene la base de la plurinacionalidad, la interculturalidad y la inclusión. Un significado especial adquiere la equidad de género para la comprensión y el respeto de los derechos de la mujer. En el artículo se definen los conceptos de equidad, equidad de género y su aporte práctico se concreta en la estrategia de equidad de género sustentada en principios para su gestión sobre la base de la igualdad de derechos humanos del hombre y de la mujer. La propuesta que se presenta recoge los elementos necesarios para lograr el objetivo planteado.

Palabras clave: Equidad, equidad de género, estrategia, universidad.

ABSTRACT

The current Ecuadorian university assumes the mission of transforming society based on Good Living and preparation for its understanding on the basis of interculturality, plurinationality and inclusion, in a particular way gender equity acquires meaning for the attainment of attitudes of sensitization, Respect and understanding of women's social rights. The article titled: Gender Equity Strategy in the University Environment contributes to this purpose as it expresses in its theoretical foundations the definition of equity, gender equity, and its practical contribution is concretized in the strategy of gender equity sustained in Principles for its management on the basis of the equal rights of men and women. The results achieved demonstrate the effectiveness of the proposal.

Keywords: Equity, gender equity, strategy, university.

INTRODUCCIÓN

La necesidad de un orden internacional justo y equitativo, que erradique la pobreza y el hambre, ponga fin a los conflictos bélicos, privilegie al ser humano por encima del capital y preserve el medio ambiente, resulta una exigencia clave para poder considerar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, llamado que se corresponde con el derecho de todos los seres humanos a una vida digna y a un mundo en el cual las mujeres no sean solo beneficiarias del desarrollo, sino protagonistas activas.

Son múltiples las organizaciones y autores que abordan el tema de la equidad de género a nivel internacional en la adopción de normas que orienten reformas al Estado en función de ayudar a empoderar a las mujeres y a reclamar sus derechos. El género como herramienta para el análisis social ha sido incorporado de manera masiva en los últimos años. La inclusión de la equidad de género es el resultado de un largo proceso social y político, producto fundamental del esfuerzo del movimiento de mujeres, en el cual su asimilación en el debate público por otros actores está condicionada por el contexto político global y por las concepciones y valores vigentes.

Según Guzmán (2002), el reconocimiento de la equidad de género es una dimensión fundamental de la equidad social, se sustenta en gran medida en la visibilidad y legitimidad que el movimiento de mujeres ha logrado en los últimos veinte años, en el tipo y calidad del conocimiento que se ha producido y produce sobre las relaciones de género, así como en el debilitamiento de las resistencias que suscita la mujer como actor social, cuyas demandas cuestionan la estructura de poder y la organización de la vida social y la cotidiana.

Los temas de género y las preocupaciones por la igualdad y la equidad involucran no solo a las mujeres, sino también a los hombres, sin exclusión por sus diversidades en tanto la edad, el color de piel, la etnia, la orientación sexual e identidades de género alcanzan un enfoque más integral.

La educación constituye un elemento imprescindible para lograr la liberación de las mujeres y provocar el cambio en la vida privada y pública. La mujer vista desde la perspectiva de género y desde adentro del sistema educativo supone, en primer lugar, el reconocimiento de la diferenciación que surge dentro de la interacción de los géneros en las posiciones de poder a las que pertenecen.

La equidad de género en la educación y particularmente en la educación superior constituye un tema relevante por su impacto en el desarrollo económico y social. En el caso

de América Latina, el carácter excluyente que han tenido sus universidades como herencia de más 300 años de colonialismo, manifiesta la tradicional discriminación de género.

En consecuencia, resulta necesario el cambio en los patrones culturales que han estado presentes por siglos y que el propio desarrollo social impone en cuanto a la forma que se comparte entre hombres y mujeres en relación al igual acceso a los recursos y los servicios, como la educación, la salud, a la cultura y el empleo, las responsabilidades y niveles de participación en el seno de la familia, la comunidad y la sociedad. De ahí que las universidades como centros de la gestión de cambio en su entorno y hacia la sociedad asuman una posición de vanguardia en el tema.

DESARROLLO

Uno de los desafíos para alcanzar el objetivo del desarrollo humano es la superación de las brechas de género en varios ámbitos de la sociedad. Potenciar las capacidades de las mujeres es además de una fuente de autonomía y empoderamiento, una oportunidad para los países para acelerar su desarrollo económico y social.

La equidad de género es un tema debatido en diferentes organizaciones internacionales. Se significa, la Declaración de Beijing de 1995, según el Informe sobre Desarrollo Humano que publica anualmente el Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo se reconoce que el 66% de los analfabetos del mundo son mujeres (2003).

El PNUD ha asumido el compromiso de impulsar las acciones definidas y promover el cumplimiento de recomendaciones derivadas de cumbres y consensos internacionales. El reto que enfrenta es que los aportes globales sirvan de respaldo y como herramientas para desarrollar capacidades locales y definir políticas de igualdad de género en los países.

En este documento se destacan tres aspectos importantes con respecto a la Educación Superior y las mujeres.

1. Se debe considerar que las mujeres graduadas forman parte de la base de recursos humanos esenciales de sus respectivos países. Por eso, tienen derecho a las mismas oportunidades que sus colegas masculinos en lo referente al acceso a la enseñanza superior y a las carreras profesionales.
2. Contraer un firme compromiso de dotar a las mujeres con todas las competencias de gestión necesarias para contribuir a la renovación general de este sector de la educación.

3. La feminización de las funciones de dirección requiere ser analizada y definida con mayor claridad.

La Conferencia sobre la Educación Superior celebrada en París en 1998 abordó estadísticas en cuanto a mujeres directivas en la Educación Superior, en distintas partes del mundo, llegó a la conclusión de que las mujeres disponen de las aptitudes necesarias para ocupar estos puestos. Al respecto enfatiza en que **es una visión común del desarrollo social y humano; debe ser compartida tanto por los hombres como por las mujeres; hay** que esforzarse por eliminar los obstáculos políticos y sociales para que la mujer esté suficientemente representada; se debe favorecer en particular la participación activa de la mujer en los niveles de la elaboración de políticas y la adopción de decisiones, tanto en la educación superior como en la sociedad (Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 1998).

En el apartado VII de la Conferencia señala que en las universidades e instituciones de educación superior deben crearse Oficinas para la Igualdad de Oportunidades en materia de empleo, a fin de supervisar los progresos de las mujeres que ocupan puestos académicos y administrativos. El documento propuso a los estados miembros de la ONU, para el 2010, los siguientes objetivos:

1. Los puestos de catedráticos, profesores y jefes de departamento, deben ser desempeñados por hombres y mujeres sobre un pie de igualdad (50% de los puestos).
2. Lo ideal sería que el 50% de todos los puestos de rectores y vicerrectores fuesen ocupados por mujeres.
3. El 50% de los miembros de los órganos rectores de la educación superior deberían ser mujeres.

Como respaldo a la Agenda para el 2030 los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe, sus objetivos 4 y 5 se orientan a garantizar educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, así como lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Todos estos momentos se han pronunciado para luchar por la eliminación de las diversas maneras de diferenciación entre los géneros. Los ámbitos de poder y de toma de decisiones son a menudo mencionados cuando se habla de discriminación jerárquica con respecto a las mujeres, y el **techo de cristal** (Guil, 2007), con estas se encuentran para acceder a determinados cargos o posiciones, aun cuando posean las mismas credenciales y habilidades que sus pares varones posicionados en niveles superiores.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior del Siglo XXI: visión y acción, asume como un objetivo prioritario el fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres teniendo en cuenta 5 ejes temáticos de acción: sensibilización, diseño curricular, investigación y difusión, cultura organizacional y coordinación interinstitucional.

Los estudios de género en el ámbito universitario han sido abordados por diversos autores Baute, 2010; Bonder, 2007; Colás, 2007; Guil, 2007; entre otros. Describen los procesos que emergen de la percepción que hombres y mujeres tienen del mundo académico. Las investigaciones realizadas desde un enfoque de género posibilitan conocer los cambios que han modificado los espacios sociales de hombres y mujeres y ponen de manifiesto cómo en las universidades se reproduce la desigualdad de género. El estudio sobre las mujeres, en particular en la educación superior, lleva a la comprensión de las actitudes culturales de la sociedad hacia ellas a partir de la reproducción de estereotipos que se manifiestan en el espacio universitario, reflejan su poca participación en la toma de decisiones, el proceso de incorporación femenina a la docencia y a la investigación.

En sentido general, a la segregación vertical (mujeres en puestos de nivel jerárquico de menor rango) se suma la segregación horizontal (mujeres en determinadas ramas u ocupaciones), **techo de cristal**, concepto que se refiere **“a todas aquellas barreras que impiden la promoción profesional de las mujeres. Estos obstáculos son difíciles de traspasar, invisibles e impiden el crecimiento”** (Guil, 2007, p.112)

En Ecuador se destacan las investigaciones realizadas por Herrera (2001). Las mismas se han desarrollado fundamentalmente desde la sociología, la antropología y la historia. En ellas se destacan de manera general la situación de la mujer en diferentes períodos.

Por otra parte, la Constitución de la República (2008) en el artículo 11, numeral 2: refiere: **“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”** y que nadie podrá ser discriminado por razones de sexo e identidad de género. En el artículo 27 establece:

“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia: será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez: impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz: estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura

tísica, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

El artículo 70 de la Constitución apunta que el Estado tiene la función de formular y ejecutar políticas que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, incorporando el enfoque de género en los diferentes planes y programas, idea que se plasma también en el *Plan Nacional del Buen Vivir, en su objetivo 9*. El Ministerio de Educación Superior asume el reto de la equidad de género, queda establecido en su Ley Orgánica (República del Ecuador. Consejo de Educación Superior, 2000) de conformidad con la Constitución, se manifiesta en los artículos 4, 5 y 6.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante señalar que solo con la voluntad política estatal es posible alcanzar la plena participación de las mujeres en la sociedad, como actoras plenas y libres de violencia, escenario traducido en el acceso a la salud, la educación, el empleo digno, los derechos sexuales y reproductivos y la presencia en cargos directivos. Sin ese compromiso poco puede hacerse, por mucho esfuerzo que desplieguen las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil en general.

La Universidad Metropolitana reconoce la equidad de género a través del Reglamento General (República del Ecuador. Universidad Metropolitana, 2014), consta en Título IX del personal académico y título X, disposiciones aplicables a los estudiantes que las normas que rigen para el personal académico de la UMET están establecidas en la Ley Orgánica de la Educación Superior. Cuenta con una política de género, de carácter inclusivo en el ámbito de la institución universitaria y para la sociedad, dirigida a la integración de la mujer en la dirección, planificación, organización, ejecución y control de los procesos universitarios, garantiza la igualdad de derechos y oportunidades entre las mujeres y los hombres.

La política de género es el instrumento rector al que se encuentran obligadas todas las dependencias de la universidad, para contribuir a la formación de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación, sin discriminación que permita un mayor acceso de las mujeres para participar en los procesos de la universidad, asume el compromiso social de ser una institución universitaria de referencia en la atención al género.

Resulta trascendental como herramienta para identificar las causas y mecanismos de la institución universitaria que determinan la desigualdad de oportunidades y de acceso a los beneficios del desarrollo entre hombres y mujeres. En tanto explica cómo se generan los problemas

y obstáculos de hombres y mujeres -por su pertenencia a un género- y cómo es necesario atenderlos, desde el punto de vista institucional.

Exige una sólida voluntad política y una mejora en la sensibilidad humana, respeto, inclusión, concientización del género por parte de directivos, trabajadores, docentes, y estudiantes, mediante objetivos orientados para alcanzar la igualdad de los derechos de la mujer y el hombre en la institución universitaria y hacia la sociedad.

La equidad, desde el punto de vista etimológico proviene del latín *aequitas* que significa “igual”. Se refiere a un principio de igualdad social, basado en normas y valores universales de justicia y equilibrio aplicado a las personas en derecho y plenitud; a un principio de justicia y equilibrio social. La igualdad alude a situaciones idénticas, indistintamente del contexto o lógica de aplicación. La equidad de género busca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que participen en todos los ámbitos de la vida, en igualdad de condiciones, con el fin de que redistribuyan no solo los ingresos sino también el poder.

Por otra parte, la equidad de género, se refiere al trato igualitario de hombres y mujeres en leyes y políticas, incluyendo el igual acceso a recursos y servicios, como la educación, la salud y el empleo, en el seno de la familia, la comunidad y la sociedad.

Este enfoque analiza las posibilidades de desarrollo de las mujeres y de los hombres, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones que se dan entre ambos géneros, los conflictos cotidianos e institucionales que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen. Posibilita examinar con mayor claridad la condición de las mujeres y cómo viven en situaciones de desventajas personales y sociales respecto a los hombres.

Reconoce que las mujeres y los hombres tienen necesidades y poderes diferentes y que estos deben ser identificados y abordados de manera que se rectifique el desequilibrio entre ambos. Por tanto, para alcanzar la igualdad de género es necesario instrumentar programas, políticas y estrategias dirigidas específicamente a las mujeres.

Este trabajo concibe una estrategia de enfoque de género en la Universidad Metropolitana del Ecuador que permita reducir las diferencias sobre la base de la transversalidad de género, vista como el proceso de evaluar las consecuencias que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planeada, incluidas la legislación, las políticas y los programas, en todos los sectores y niveles.

Es una estrategia para hacer de los problemas y experiencias de las mujeres y los hombres una dimensión integral del diseño, ejecución, vigilancia y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es conseguir la igualdad de género. Una estrategia para transversalizar la perspectiva de género puede incluir iniciativas afirmativas dirigidas a las mujeres o a los hombres (Organización Panamericana de la Salud, 2005)

Además emplea métodos y estilos de trabajo democrático y participativo, considera clave la necesidad de contar con herramientas que permitan intervenciones sistemáticas y coherentes a partir de un ejercicio de reflexión, que comprometa a todas las personas de la institución y atraviese todos los niveles de la misma.

Para concebir la estrategia se siguen los siguientes criterios:

Misión:

Brindar una estrategia de equidad de género, con igualdad de deberes y derechos entre hombres y mujeres para lograr una universidad más justa para todos y todas.

Visión:

Ser una universidad con un alto nivel de equidad de género desde un enfoque inclusivo y humanista que permitirá optimizar los recursos humanos en función de elevar la calidad de los servicios universitarios.

Objetivo general:

Contribuir a la realización efectiva de la igualdad de género para optimizar los recursos humanos en función de elevar la calidad de los servicios universitarios.

Objetivos específicos:

- Promover la concientización de la igualdad de género a través del desarrollo de iniciativas de formación y de comunicación, dirigidas a toda la comunidad universitaria con una atención especial a la prevención de cualquier tipo de discriminación de la mujer.
- Alcanzar una mayor representación de profesoras en cargos académicos y administrativos en la institución universitaria, basada en los resultados académicos, científicos e investigativos.
- Promover la participación de las docentes y las estudiantes en el proceso de construcción, difusión y

aplicación del conocimiento, mediante el ejercicio de la libertad de expresión.

- Lograr la capacitación sistemática de las profesoras de acuerdo con su formación profesional, que fomente e incentive la superación y el alcance de categorías académicas y grado científico.
- Garantizar una mayor participación de las profesoras y las estudiantes en los procesos universitarios.
- Perfeccionar las condiciones de las profesoras y las estudiantes para el ejercicio de su actividad en la institución universitaria.
- Promover una transformación positiva de las relaciones de género a partir de una cultura de equidad, flexibilidad y aceptación, sin discriminación de la mujer.
- Promover el papel que desempeñan los hombres a la hora de conseguir la igualdad de género.

La estrategia de enfoque de género en la UMET asume principios, que constituyen normas generales para su conducción, los que se sustentan en la Constitución de la República, el Plan Nacional del Buen Vivir y el Reglamento de la Educación Superior.

Principios de la estrategia de enfoque de género:

- Principio de la no discriminación de la mujer: expresa la denuncia a toda manifestación de exclusión o restricción basada en el sexo que tenga como objetivo dañar la integridad de la mujer.
- Principio de igualdad y equidad: considera la igualdad entre los sexos, hombres y mujeres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y contribuir al desarrollo de la institución universitaria. La igualdad entre hombres y mujeres supone que la institución dé el mismo valor a sus semejanzas y diferencias, a los papeles que desempeñan. Requiere que hombres y mujeres sean miembros de pleno derecho en la institución.
- Principio de unidad en la diversidad y viceversa: considera emprendimientos y valores compartidos, se articulan en torno a las relaciones significativas de hombres y mujeres, son impulsados por una participación en la que la diversidad no es fuente de división, sino que actúa como potencia para la construcción de la unidad del colectivo y generan máxima sinergia, tanto en resultados como en proceso.
- Principio de participación activa y diálogo: expresa el empleo del diálogo abierto y franco de opiniones

y puntos de vista, requiere de la democracia paritaria, que es la igual representación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y resolución de problemas mediante la plena comunicación, la participación activa, democrática y de respeto a su realidad.

- Principio de la transversalidad de género: reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos que desarrolla la universidad, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todos los niveles de dirección y técnicos.

Etapas de la estrategia de enfoque de género:

La primera consistió en el diagnóstico: determina las potencialidades y necesidades de la institución para una contribución efectiva de la equidad de género.

La segunda consistió en la planificación: centrada en el diseño de acciones en función de las necesidades identificadas, potencia un carácter humanista y la búsqueda del protagonismo de las mujeres en los procesos universitarios.

Las acciones se plasman a continuación:

- Ejecución del diagnóstico y pronóstico de la situación de la mujer a partir de dimensiones e indicadores en relación al género en la universidad.
- Realización y aprobación de la política de género de la universidad.
- Elaboración del presupuesto con perspectiva de género en la institución universitaria.
- Realización de estudios prospectivos que posibiliten aumentar paulatinamente la representación de las mujeres en cargos académicos y administrativos, así como docentes mujeres a la institución universitaria.
- Diseño y ejecución de programas de superación profesional en diferentes modalidades, promover la incorporación de la mujer, a partir de la búsqueda de mecanismos e iniciativas (salas cunas, financiamiento, entre otras).
- Trabajar las temáticas de género con un enfoque interdisciplinario, intradisciplinario y transdisciplinario desde el diseño curricular de las carreras, para el cambio de patrones culturales y favorecer a la formación del profesional con vocación humanista.
- Creación de proyectos de investigación y de vinculación que aborden la perspectiva de género en función de disminuir las desventajas de la mujer en la sociedad.

- Elaboración de tesis de licenciatura, maestría y doctorado en temas de género y derechos de la mujer derivadas de los proyectos.
- Elaboración de programas de capacitación en temas de género.
- Ejecución de campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, la educación sexual y reproductiva responsable.
- Gestión de atención a la mujer embarazada cumpliendo lo establecido en el código laboral e iniciativas de apoyo institucional.
- Implementación de estrategias de comunicación que posibiliten el diálogo y participación activa de las mujeres en los procesos que desarrollan en la universidad.
- Utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la Web para divulgar y publicar mensajes, trabajos de género, entre otras.
- Realización de debates culturales sobre el tema de equidad de género en la institución universitaria y la sociedad.
- Implementación de estrategias de formación vocacional y orientación profesional que revelen y renueven conceptos y prácticas de género.

La tercera se centró en la **organización**: coordinación de los diferentes entes que intervienen en el proceso (directivos, docentes y personal administrativo), los que asumieron responsabilidad en la realización de las siguientes acciones.

- Coordinación con el departamento de Talento Humano para el conocimiento del por ciento de mujeres, mujeres directivas, docentes investigadoras, con grado científico de doctora y magister (4to nivel), mujeres incorporadas a la formación doctoral, a la capacitación.
- El otorgamiento de becas a las estudiantes teniendo en cuenta el enfoque de género desde la coordinación con el departamento de Bienestar Estudiantil.
- La implementación de fuentes bibliográficas así como la identificación del banco bibliográfico, en función de la equidad de género.

La cuarta etapa se dedicó a la ejecución: se caracterizó por la implicación y realización de las acciones en función del desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en la equidad de género.

La quinta etapa abarcó la evaluación: cumplimiento de los objetivos propuestos mediante valoración de las acciones encaminadas al logro de la equidad de género.

La valoración requirió de una intencionalidad en el estudio sistemático de los resultados que se alcanzaron según las acciones previstas para medir sus efectos, retroalimentar y prever niveles de exigencia en función de la equidad de género.

Resultados alcanzados

- La estrategia de equidad de género fue presentada y aprobada por el Consejo Científico Asesor (CAS).
- Se reflejan avances en la designación de mujeres a cargos de dirección, el 50 % de los cargos administrativos y docentes están ocupados por mujeres.
- Se mejoraron las condiciones y la atención a la mujer, de manera específica a las estudiantes y trabajadoras en estado de gestación y a las que asumen el rol de madres solteras.
- Se incrementó la participación de las docentes y estudiantes en proyectos de investigación y vinculación con la sociedad.
- En la etapa, crece el número de doctores del claustro con una mujer.
- Realización de trabajos de investigación realizados por estudiantes con el tema equidad de género: El embarazo en adolescentes del Cantón de Guayaquil; La violencia contra la mujer y el núcleo familiar en el barrio Suburbio este, de la Ciudad de Guayaquil; El maltrato infantil y su repercusión psicológica en los niños/as del barrio Luz de América, de la ciudad de Machala, provincia El Oro.
- Desarrollo de un proyecto de vinculación con la sociedad, titulado Mujeres en conquista, de la carrera de Ciencias de la Educación en la comunidad educativa Simón Bolívar de la Educación Básica, provincia Guayas.
- La producción de un artículo relacionado con el tema, así como su socialización en evento de la institución.
- Divulgación y publicación de mensajes que estimulen una imagen positiva y no estereotipada de las mujeres y de los hombres, para eliminar la imagen de inferioridad y de sumisión de las mujeres y los estereotipos sobre la masculinidad de los hombres.
- Creación de la Cátedra de la Mujer en la institución dirigida a compartir información y conocimientos técnicos, intercambiar con personalidades, dar

visibilidad a los resultados alcanzados, identificar oportunidades y realizar propuestas para la implementación de acciones de equidad de género.

- Desarrollo de actividades en homenaje al día de la mujer y otorgamiento de becas al 100% de las estudiantes y los estudiantes con discapacidad.

CONCLUSIONES

La estrategia de equidad de género refleja en sus fundamentos teóricos la definición de equidad y equidad de género y los principios que la sustentan, lo que contribuye en gran medida al cumplimiento de los objetivos estratégicos contenidos en la Constitución de la República y en el Plan Nacional para el Buen Vivir.

La propuesta de estrategia de equidad asume como componentes fundamentales: misión, visión, objetivos, actores, principios y etapas. Las acciones propuestas abarcaron los procesos sustantivos de docencia, investigación y vinculación, así como otras áreas claves de la universidad.

Los resultados obtenidos evidencian la efectividad de la estrategia de equidad de género, a partir de alcanzar un nivel de desarrollo cualitativamente superior con relación a unidad en la diversidad y la diversidad en la unidad, la participación activa y diálogo, transversalidad de género en correspondencia con las exigencias de la sociedad ecuatoriana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baute Rosales, M. (2010). La mujer en la Educación Superior, su participación en la actividad docente, investigativa y de gestión en la Universidad de Cienfuegos. (Tesis doctoral). Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.
- Bonder, G. (2007). Mujer y educación en América Latina: hacia la igualdad de oportunidades. Recuperado de <http://www.agendadelasmujeres.com.ar>.
- Colás, P. (2007). Investigación, género y educación. *Revista de Educación*, 25(1), 3–11.
- Guil, A. (2006). Techos de cristal en las universidades andaluzas. En C. Lara, *El segundo escalón. Desequilibrios de género en ciencia y tecnología* (pp. 88–114). Sevilla: Arcibel Editores, S.L.
- Guzmán, V. (1995). Propuesta para un sistema de indicadores de género. Santiago de Chile: Consultoría al Servicio Nacional de la Mujer.

Guzmán, V. (2002). Las relaciones de género en un mundo global. Serie Mujer y Desarrollo. N 38. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y El Caribe.

Herrera Mosquera, G. (2001). Antología de género. FLACSO – ECUADOR. Recuperado de <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/44902.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas. (2016). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. New York: ONU.

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. (2003). Informe sobre Desarrollo Humano. Recuperado de <http://www.undp.org/hdro/95.htm>.

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). Estrategia de género (2010-2012). Recuperado de http://bvirtual.ucol.mx/equidadgenero/documentos/51_PNUD_Estrategia_Mexico.pdf

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo. (2013). Estrategia de igualdad de género 2014 – 2017. Recuperado de http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/estrategia.

República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Asamblea Nacional.

República del Ecuador. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo para el Buen Vivir. (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Quito: Senplandes. Recuperado de http://www.ministeriointerior.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/03/PLAN_NACIONAL-PARA-EL-BUEN-VIVIR2007_2013.pdf