

# UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



---

IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD.  
ESTUDIO TRANSCULTURAL ENTRE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (ESPAÑA)  
Y LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL (ECUADOR)

---

IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD.  
ESTUDIO TRANSCULTURAL ENTRE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (ESPAÑA) Y LA  
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL (ECUADOR)

EQUALITY AND GENDER EQUITY AT UNIVERSITY  
TRANSCULTURAL STUDY BETWEEN UNIVERSITY OF ALMERIA (SPAIN) Y UNIVERSITY OF  
GUAYAQUIL (ECUADOR)

---

**AUTOR**

Isabel Damiana Alonso López

**Directores**

Dr. D. José Manuel Aguilar Parra

Dr. D. Joaquín Francisco Álvarez Hernández

**Doctorado en Educación**

Línea de Investigación: Didáctica e Innovación Educativa para una Sociedad Inclusiva

**Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Almería**

## Índice

APORTACIONES CIENTÍFICAS .....	5
AGRADECIMIENTOS .....	8
RESUMEN .....	10
PALABRAS CLAVE .....	12
EQUALITY AT UNIVERSITY .....	13
ABSTRACT.....	13
KEY WORDS.....	14
CAPÍTULO 1: JUSTIFICACIÓN .....	16
CAPÍTULO 2: INTRODUCCIÓN .....	26
CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO DETERMINADO .....	34
3.1. Teoría Igualdad.....	34
3.1.1. ¿Equidad de Género o igualdad? .....	34
3.1.2. Igualdad .....	36
3.2. Teoría Equidad de Género.....	37
3.3. Teoría Autoestima. ....	40
3.3.1.La importancia de la Autoestima con respecto a valores de igualdad .....	43
3.2.Estereotipos .....	46
3.3.Sexismo y Acoso sexual .....	50
3.4. Los albores de la igualdad .....	53
3.5. Textos legislativos españoles e igualdad de derechos laborales.....	59
3.6. Textos legislativos de Ecuador: Búsqueda de los derechos de igualdad, incluyendo los laborales .....	64
CAPÍTULO 4: ESTADO DE LA CUESTIÓN .....	71
4.1. Adaptación legislativa a las reivindicaciones feministas.....	71
4.1.1. Comunidad Internacional. ....	71
4.1.2.Unión Europea.....	73
4.1.3.España.....	75
4.1.1. Ecuador.....	77
CAPÍTULO 5: METODOLOGÍA .....	81
5.1.PLANTEAMIENTO .....	81
5.2.HIPÓTESIS DEL ESTUDIO .....	83
5.3.OBJETIVOS.....	83
5.3.1.Objetivos Generales.....	83

5.3.2.Objetivos Específicos. ....	84
5.4.Muestra. ....	84
5.4.1.Muestreo. ....	84
5.4.2.Criterios para la selección de la muestra. ....	85
5.4.3.Características de la muestra. ....	86
5.5.Instrumentos ....	95
5.6.Descripción de las variables de esta investigación. ....	103
5.7.Procedimiento. ....	106
5.8.Análisis desarrollado para dar respuesta a los objetivos. ....	108
<b>CAPÍTULO 6: RESULTADOS</b> .....	<b>110</b>
6.1.Análisis descriptivo en las variables dependientes. ....	110
6.2.Análisis de significación de diferencias de medias ....	124
6.3.Análisis Correlacional ....	138
<b>CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES</b> .....	<b>142</b>
7.1.Discusión .....	142
7.2.Conclusiones.....	147
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>160</b>
Referencias .....	160
Tablas ....	176
Gráficos y Figuras .....	179
<b>ANEXOS</b> .....	<b>181</b>
Anexo 1: Cuestionario.....	181
Anexo 2: Artículo Tesis Doctoral.....	187

## APORTACIONES CIENTÍFICAS RELACIONADAS CON LA TESIS

“Educación, equidad y género en los tiempos del Covid-19”

Autores: Isabel D. Alonso López.

Hacia un modelo de investigación sostenible en educación (2021), ISBN 978-84-1377-302-5.

“Deterioro cognitivo en los usuarios del servicio de ayuda a domicilio desde la perspectiva de género”

Autores: Isabel D. Alonso López y Joaquín Álvarez Hernández.

International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología, 2(3), 2019, pp. 65-72. ISBN 0214-9877.

“Inclusión de la mujer inmigrante”

Autores: Isabel D. Alonso López, Ana Manzano León, Joaquín Álvarez Hernández.

Educación Inclusiva: abriendo puertas al futuro (2020), pp. 221-230, ISBN 978-84-1324-749-6.

“Rompiendo barreras sociales y culturales hacia una vida independiente”

Autores: Gemma Andrada Vera, Joaquín Álvarez Hernández, Isabel D. Alonso López.

Familia, salud, psicología y educación (2020), pp. 73-79, ISBN 978-84-1351-018-7

“Equidad de género en el ocio de las personas mayores”

Autores: Isabel D. Alonso López y José Manuel Aguilar Parra.

International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología, 2(3), 2019, pp. 59-64. ISBN 0214-9877.

“Igualdad, salud y educación de hombres y mujeres desde una perspectiva socio-cultural”

Autores: Isabel D. Alonso López, Ana Manzano León, Cristina Méndez Aguado, Matías E. Rodríguez Rivas, José Miguel Rodríguez Ferrer, Laura Molina Alonso y Rocío Collado Soler.

Perspectivas y análisis de la salud para la mejora del bienestar (2021), pp. 247-254. ISBN 978-84-1122-012-5.

“Escape Room socioeducativo para la sensibilización contra la violencia de género en alumnado de educación secundaria”

Autores: Ana Manzano León, Cristina Méndez Aguado, Matías E. Rodríguez Rivas, José Miguel Rodríguez Ferrer, Juan Miguel Fernández Campoy, Isabel D. Alonso López, Laura Molina Alonso y Rocío Collado Soler.

Avances de investigación en salud a lo largo del ciclo vital (2021), pp. 23-33. ISBN 978-84-1122-008-8.

“Equidad-Inequidad de género en el profesorado de la Universidad de Guayaquil”

Joaquín Álvarez Hernández, Rubén Trigueros Ramos, Silvia Salinas Falquez, José Manuel Aguilar Parra, Nadia Lizett Soria Mirand e Isabel D. Alonso López.

Psychology, Society & Education, 2(12), (2020), pp. 61-80. ISSN 1989-709X e 2171-2085.

*“A la cima no se llega superando a los demás, se llega superándose a sí mismo”*

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quisiera trasladarle mi inmensa gratitud a mi Director de Tesis D. Joaquín Álvarez Hernández, el que ha hecho posible llegar hasta aquí. Sin él, nada de esto habría podido acontecer. Fue mi profesor durante la carrera de Educación Primaria enseñándonos otra forma de trasladar conocimientos a nuestro alumnado, más innovadora, con distintos recursos didácticos, con una actitud cercana, personal y, siempre, dispuesto a ayudar. Cuando surgió la posibilidad de continuar y enriquecer mi formación a través del Doctorado no dudé en dirigirme a él durante el verano de 2018, tras terminar el máster oficial que, por entonces, estaba cursando; inmediatamente me aceptó y me incluyó en el equipo de investigación. Me ha guiado, enseñado, ayudado y asesorado durante estos años, creando un vínculo que va más allá del estrictamente académico. Esta etapa finalizará como tantas otras, pero “mi jefe”, como le llamo cariñosamente, permanecerá en mi vida mientras él lo desee. Gracias por tanto.

A continuación, también quisiera mencionar a mi Codirector D. José Manuel Aguilar Parra, mano derecha de D. Joaquín y el que no dudó en prestarse en todo lo que fuese necesario; por muy ocupado que estuviese siempre estaba ahí. Lo cierto es que ir de la mano de estos profesionales de la Educación, más que un placer, ha sido un honor y un privilegio. Gracias por tu generosidad.

Seguidamente, quisiera agradecer a mis compañeros de departamento que tanto me ayudaron para poder sumergirme en el mundo de las publicaciones científicas, participando en congresos, seminarios, cursos, conferencias y todo aquello que consideraban que podría serme útil. Gracias por vuestro compañerismo.

Finalmente, citar a mi Familia, que no parientes. Para mí estos conceptos no son sinónimos, a saber: La “Familia” está compuesta por aquellas almas que decidimos estar los unos en las vidas de los otros, libremente ¿qué es posible que, dentro de este grupo, haya quiénes compartan la misma sangre y/o apellidos? puede ser, pero no es característica determinante para ello. Por otro lado, la acepción “Parientes” engloba a todas aquellas personas que Libros de Familia y ramas genealógicas muestran que forman parte del mismo colectivo. Dicho esto, quisiera agradecer a mi Familia su cariño, su apoyo, su confianza; el estar ahí más en las duras que en las maduras. Gracias a esa Familia con la que se comparte el hogar, el día a día y a esa otra que la distancia y la propia vida nos aleja, pero sólo físicamente; unos y otros hemos hecho del teléfono e internet nuestros principales aliados para alimentar esos tiernos cariños, “filia”, con los que nos mantenemos unidos a pesar de los kilómetros que nos separan: “Mamá, ¿qué? Siempre juntas”, “Bombón, ¿cómo vas y #miKhull?”, “Nena, a ver si bajo un domingo que tengo ganicas de verte”, “Mi mami de Almería, te quiero”, “Isa ¿cómo estás? que hace dos días que no te veo pasar con los perros”, “Isa, no estás sola, aquí estoy, ¿me escuchas?”. Y así, estas almas que nos fuimos encontrando por el camino de la vida, un día decidimos recorrerlo juntas. Gracias por SER y ESTAR.





## IGUALDAD Y EQUIDAD EN LA UNIVERSIDAD.

### ESTUDIO TRANSCULTURAL ENTRE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (ESPAÑA) Y LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL (ECUADOR)

#### RESUMEN

Considerando los logros conquistados con respecto a derechos de igualdad tanto en Europa como en Hispanoamérica, en esta tesis doctoral, quisimos determinar si existen diferencias en lo que a Igualdad efectiva y equidad de género se refiere en dos ámbitos culturales distintos como son la comunidad universitaria de Almería (España) y la de Guayaquil (Ecuador). Por otra parte, conocer si existe relación entre autoestima, igualdad y/o equidad de género. Teniendo en cuenta que la trayectoria de la República de Ecuador en cuanto a derechos de igualdad y equidad de género es menor que la del Reino de España, quisimos medir si ese hecho se reflejaba en los resultados. También nos interesaba averiguar si los estereotipos y violencia de género, además del sexismo, se manifestaban a través de conductas vividas u observadas dentro de ambas instituciones universitarias.

Tocante a la muestra, nos hemos decantado por una población muestral no probabilística por conveniencia en virtud de la realización del cuestionario, para que sea cumplimentado por aquellas personas que estén realmente interesadas en ello, de forma que no conciban la obligatoriedad en dicha labor. Nuestra premisa era la obtención de información veraz conforme a sus estimaciones en los diferentes ítems que se les han presentado para llevar a cabo dicho estudio. El 100% de la muestra corresponde a 6.207 sujetos, de los cuales, 5.674 son estudiantes con un porcentaje del 91.4% y el resto, 533 profesores con una representación del 8.6% del total. La participación voluntaria del profesorado y alumnado, ha permitido comprobar si existen diferencias entre sí en relación al sexo, el rol, el país, la orientación sexual y la edad.

En cuanto a los instrumentos utilizados destacamos el diseño de cuestionarios “ad hoc” para el profesorado y el alumnado: “Cuestionario de Equidad de Género en Universitarios”, en el que se pretende delimitar el grado de equidad de género o inequidad que pueda existir entre el colectivo de docentes y el de alumnado de las Universidades de Almería y Guayaquil. En dicho instrumento se ha confeccionado una escala que, en su versión definitiva, contiene 64 ítems. El análisis factorial final reveló la agrupación en diez factores. Los resultados cuantitativos han podido ser medidos utilizando el programa de análisis estadísticos, SPSS.

Los resultados indican que en función del país y en líneas generales, la comunidad universitaria de Guayaquil sí presenta diferencias con respecto a la de Almería. Esto podría deberse a que las políticas y

programas sobre igualdad y equidad de género aparecieron en escena posteriormente que en España, y por ello, su influencia en su sociedad también es menor; su recorrido con los derechos de igualdad y equidad se enfrentan a una sociedad que, histórica y culturalmente, ha vivido bajo los parámetros patriarcales durante un período más largo que el español. No obstante, y aunque existen diferencias entre ambas comunidades universitarias, la evolución que ha sufrido la cultura ecuatoriana con respecto a derechos humanos y libertades es una realidad. Desde el siglo pasado, principalmente, y gracias a la lucha por la igualdad llevada a cabo por mujeres adelantadas a su época, su sociedad se ha visto afectada e influenciada por dichas reivindicaciones, generando cambios políticos, educativos, sociales y simbólicos. En la actualidad, este cambio de paradigma parece darse a mayor velocidad que en décadas anteriores, tal vez como consecuencia de formar parte de un mundo globalizado, tecnológicamente conectado, en el que las ideas, acontecimientos y noticias se transmiten en tiempo real por la mayor parte del globo terráqueo.

En consideración a conocer si existe relación entre autoestima, igualdad y/o equidad de género, los datos obtenidos indican que no la hay entre los factores de nuestro cuestionario y la autoestima positiva alta. Respeto a la autoestima positiva baja, tampoco hay relación entre los factores del cuestionario y la autoestima, pero podemos observar que cuanto más baja es la autoestima positiva más sexismo se observa en la universidad.

Con respecto a los valores de autoestima alta y su falta de relación respecto a los valores de igualdad y/o equidad, estos resultados podrían explicarse a tenor de la cultura en la que nos vemos inmersos y de las que formamos parte ambas comunidades educativas, es decir, los contextos socioculturales definen a su población, clasificándola y discriminándola por grupos, colectivos, estatus, en su día a día, en lo religioso, social, político y en las relaciones interpersonales o cómo los géneros, masculino y femenino deben interactuar entre sí (Lamas, 2013). Para Bourdieu (1980) cuando lo femenino y lo masculino se piensan como construcciones simbólicas inamovibles, en el seno de nuestras sociedades se produce un efecto de “violencia simbólica”:

[...] concepto que abre un espacio para comprender y para problematizar procesos “habituales” en la comunicación y en la interacción interpersonal e institucional, mediante los cuales se demarcan posiciones y relaciones sociales, se establecen maneras aceptadas de pensar, de nombrar, de ver o de no ver, de mantener en silencio; en suma, de producir sentidos de realidad y determinados órdenes sociales, en los cuales el orden de género ocupa un lugar central y estructurante del conjunto. (p. 45)

Tal vez esas estructuras mentales con las que definimos a hombres y mujeres, a los géneros y lo que se espera de ellos, hacen que ya tengamos “establecidas maneras de pensar, de nombrar, de ver o de no ver,

de mantener en silencio” (Op. cit) ante situaciones que hemos normalizado como parte del comportamiento “natural” entre sexos. Es posible que dicha interiorización explique el porqué, con unos niveles de autoestima alta, no exista relación con valores de igualdad y/o equidad de género.

**PALABRAS CLAVE:** Igualdad, equidad de género, Autoestima, Universidad, Educación Superior.

## EQUALITY AT UNIVERSITY

### TRANSCULTURAL STUDY BETWEEN UNIVERSITY OF ALMERIA (SPAIN) Y UNIVERSITY OF GUAYAQUIL (ECUADOR)

#### ABSTRACT

Considering the achievements of equality rights in both Europe and Latin America we wanted to determine if there are differences in terms of effective equality and gender equity in two different cultural areas such as the university community of Almería (Spain) and Guayaquil (Ecuador) in this doctoral thesis. On the other hand, to know if there is a relationship between self-esteem, equality and/or gender equity. Given this, the Republic of Ecuador has a lower track record in terms of gender equality and equity rights than the Kingdom of Spain, we wanted to measure whether that fact was reflected in the results. We were also interested in finding out whether gender stereotypes and violence, in addition to sexism, were manifested through behaviours within both university institutions.

Regarding the sample, we have opted for a population simple no tprobabilistic for convenience under the realization of the questionnaire, to be completed by those people who are really interested in it, so they do not conceive of compulsory work. Our premise was to obtain truthful information according to their estimates in the different ítems that have been presented to them to carry out this study. The 100% of the simple corresponds to 6,207 subjects, of which 5,674 are students with a percentage of 91.4% and the rest, 533 teachers with a representation of 8.6% of the total. The voluntary participation of teachers and students has made possible to check whether there are differences in relation to sex, role, country, sexual orientation and age.

About the instruments used, we high light the design of "ad hoc" questionnaires for teachers and students: "Gender Equity Questionnaire in University", in which it is intended to delimit the degree of gender equity or in equality that may exist between the collective of teachers and students of the Universities of Almería and Guayaquil. This instrument has developed a scale that, in its final version, contains 64 items. The final factor analysis revealed the group into ten factors. The quantitative results could be measured using the statistical analysis program, SPSS.

The results indicate that depending on the country and in general, the university community of Guayaquil does present differences with respect to Almeria. This could be due to the fact that policies and programs on gender equality and equity appeared on the scene later than in Spain, and therefore the influence on their society is also lower; their journey with the rights of equality and equity confront a society that, historically and culturally, has lived under patriarchal parameters for a longer period tan spanish one.

However, although there are differences between the two university communities, the evolution of Ecuadorian culture respect to human rights and freedoms is a reality. Mainly since the last century and thanks to the struggle for equality carried out by women ahead of their time, their society has been affected and influenced by these demands, generating political, educational, social and symbolic changes. Today, this paradigm shift seems to be taking place at a faster pace than in previous decades, perhaps as a consequence of being part of a globalized, technologically connected world, where ideas, events and news are transmitted in real time across most of the globe.

Considering whether there is a relationship between self-esteem, equality and/or gender equity, data obtained indicate there is no relationship between the actors of our questionnaire and high positive self-esteem. Respect low positive self-esteem, there is no relationship between the factors of the questionnaire and self-esteem, but a lower positive self-esteem more sexism is observed in the university.

Concerning to the values of high self-esteem and their lack of relation to the values of equality and/or equity, these results could be explained according to the culture we are immersed and of which we are part both educational communities, that is, the sociocultural contexts define its population, classifying it and discriminating it by groups, collectives, status, in its day to day, in religious, social, political and in interpersonal relations or how the genders, male and female should interact with each other (Lamas, 2013). For Bourdieu (1980) when the feminine and masculine are thought of as immovable symbolic constructions, within our societies there is an effect of "symbolic violence":

[... ] concept that opens a space to understand and to problematize "habitual" processes in communication and in interpersonal and institutional interaction, through which positions and social relations are demarcated, accepted ways of thinking are established, to name, see or not see, to keep silent; in short, to produce senses of reality and certain social orders, in which the gender order occupies a central and structuring place of the whole. (p. 45)

Perhaps these mental structures which we define men and women, the genders and what is expected of them, mean we already have "established ways of thinking, naming, seeing or not seeing, keeping silent" (Op. cit) in situations that we have normalized as part of the "natural" behavior between sexes. Such internalization may explain why high levels of self-esteem, has no relationship with values of equality and/or gender equity.

**KEY WORDS:** Equality, Gender equity, Self-esteem, University and Higher Education.

# CAPÍTULO 1

## JUSTIFICACIÓN

## CAPÍTULO 1: JUSTIFICACIÓN

Tanto en la sociedad española, desde 1978, como en la ecuatoriana, en época más reciente (2008) se convive con las leyes sobre igualdad que sendas Cartas Magnas incluyen en su articulado y que mostraremos más adelante. Para ambas sociedades ha sido y continúa siendo un cambio en las relaciones humanas; un cambio de paradigma que, si bien es sustentado, promocionado y reivindicado desde ambos Estados a través de leyes, programas y normativas al respecto, para su población, el giro cultural en valores de igualdad, respeto y equidad parece estar necesitando algo más de tiempo para que pueda darse. Sociedades con una trayectoria marcada, durante generaciones, por costumbres tradicionales y roles muy definidos han de modificar lo que habían asumido como la única forma “correcta” de relacionarse y entender la vida hacia el nuevo enfoque. Dada esta nueva realidad, de la igualdad formal, los hombres se han visto desprovistos de la autoridad que poseían sobre las mujeres para tener que compartirla con ellas: han dejado de tutelarlas. La Ley nos ha convertido a todos, hombres y mujeres en valedores de iguales derechos y obligaciones, el reto está en trasladar a la cotidianidad dicha igualdad formal. A continuación, mostramos varios ejemplos significativos de lo que implica el cambio de modelo:

El Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, indica que “Toda persona tiene todos 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”. Así mismo, el Artículo 14 de la Constitución Española de 1978 expresa que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, junto con el Artículo 9.2 de dicha Constitución en el que se señala que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”. También, la Constitución de la República de Ecuador de 2008, con enmiendas hasta 2021, en su Artículo 3.1, como deberes del Estado destaca el “Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.” y en su Artículo 11.2, señala:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH,



discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

No obstante, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2017) expuso que “muchas mujeres y niñas aún se ven privadas, de forma rutinaria, del acceso igualitario a los recursos. Se les niega la capacidad de elección, se les arrebatan las oportunidades y se les limita por medio de estereotipos falsos y humillantes”. Cuatro años después, el 29 de marzo de 2021, en México, Dña. Michelle Bachelet, Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, realizó las siguientes declaraciones, entre otras:

El progreso realizado desde la histórica Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, hace 25 años, es incuestionable.

No obstante, también ha sido desigual y lento, reflejando cómo el patriarcado sigue resistiéndose al cambio.

No es de extrañar que la pandemia del COVID-19 haya afectado más a las mujeres y a las niñas, especialmente a las marginadas y a las que corren más riesgo de quedarse atrás.

Esta vulnerabilidad es el resultado de modelos políticos, sociales y económicos que siguen excluyéndolas en toda su diversidad. [...]

Debemos reflexionar y desarrollar nuestra propia capacidad para entender la interseccionalidad y su relación con la discriminación, los estereotipos y quién tiene poder y quién no. Esto debe integrarse de forma significativa a nuestra forma de vivir, trabajar y relacionarnos con todos los actores de la sociedad.

Asimismo, debemos garantizar que nuestras leyes, políticas y programas sean interseccional, así como justos e inclusivos, sostenibles y eficaces. [...]

Partimos de la premisa que todas las personas gozamos de iguales derechos y obligaciones ante la ley. Es un principio jurídico reconocido, valorado, encontrándose incluido en tratados internacionales y en las legislaciones de muchos países. Sin embargo, la igualdad real, efectiva, parece que todavía sea una asignatura pendiente de abordar o de materializar a nivel general. Aún podemos encontrar

comportamientos desiguales, discriminatorios, injustos y violentos contra las mujeres sólo por el hecho de serlo, vulnerando y violando sus derechos y libertades básicas y fundamentales. Estas actitudes se evidencian en aspectos tales como “la discriminación salarial, la distribución desigual de las cotas de poder [...], los problemas de conciliación familiar, laboral y personal, la penalización laboral por cuestiones de maternidad, la feminización de la pobreza y del analfabetismo o la violencia de género” (López et al., 2016, p. 352). A este respecto, el Observatorio Social de la Fundación “la Caixa” (2022) ha significado varias brechas entre mujeres y hombres con respecto a igualdad de género, como pueden ser: “la brecha salarial, la de conciliación, la fecundidad, la economía de cuidados y la brecha digital”. Con respecto al cuidado familiar, dichos estudios continúan mostrando “que las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres [...] lo que supone el 67% de la producción no remunerada en España.” Añade, además, que “equivaldría a más de 977.000 empleos anuales a jornada completa, con un potencial económico de 7.812 millones de euros al año.” El Programa De Las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015) destacó que “el trabajo no remunerado en el hogar es indispensable al funcionamiento normal de la sociedad y al bienestar humano: sin embargo, como recae casi invariablemente en las mujeres, limita su rango de elección y sus oportunidades de emprender actividades más satisfactorias.”

En consideración a estas cuestiones, Saltzman, (1992, p. 13) muestra dos situaciones a destacar, teniendo en cuenta que la realidad de “un sistema de desventaja femenina” es un hecho, dicha autora se expresa en los siguientes términos:

¿Cómo podemos explicar su permanencia y reproducción? ¿Cómo podemos explicar el cambio en el nivel de desigualdad entre los sexos? La respuesta general a la primera pregunta será que la reproducción de la desigualdad entre los sexos está fundamentalmente arraigada en la división del trabajo por sexos, tanto dentro como fuera de la familia y el hogar. Por lo tanto, la respuesta a la segunda pregunta hay que buscarla explorando aquellos procesos que contribuyen al cambio de la división del trabajo por sexos. [...] las oportunidades colectivas de las mujeres para elevar su estatus, con relación a los hombres de su sociedad, descansa en su acceso creciente al trabajo generador de recursos. Sin embargo, tal acceso está en su mayor parte controlado por élites masculinas, y cambia, principalmente, en respuesta a fuerzas que están fuera del control de las mujeres.

Si está fuera del control de las mujeres, tal y como expone Saltzman (Op. Cit.), podría significar que el concepto de igualdad de oportunidades tal y como lo define Cabanillas (2014, p. 28), al indicar que es “una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen básicamente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles” no se da en todas las ocasiones en las que se debería. Para Roemer (1998, p. 71) dicho

concepto lo denomina como “principio de no discriminación o de mérito”, estableciendo que “en la competencia por un puesto en la sociedad han de ser incluidos entre los aspirantes todos aquellos que poseen las características adecuadas para desempeñar las obligaciones que dicho puesto conlleva”, implicando, con ello, “que la raza o el sexo como tales no debieran contar en favor o en contra de la elección de una persona para un puesto, cuando éstas sean características irrelevantes en lo que al desempeño de sus funciones se refiere” (Op. Cit.).

Con respecto a la equidad de género y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, da la sensación que queda camino por recorrer si tenemos en cuenta que ésta “se conoce como la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad” (Merino y Pérez, 2009, p. 12) o como señalan Dosal et al. (2017, p. 121), “La equidad de género implica que las necesidades, preferencias e intereses de las mujeres y hombres sean tomados en cuenta por igual.”

Para que la igualdad social sea una realidad debe sustentarse en la justicia, equidad e imparcialidad, principalmente. El género, o más bien el sexo, sólo es una herramienta para agrupar a aquellas personas con características comunes, no para discriminarlas por ello. Álvarez et al. (2020, p. 63) destaca que “el enfoque feminista de la cuestión es aquel que busca la igualdad real, [efectiva], entre todas las personas, independientemente de su sexo, en derechos y obligaciones, disfrutando de igualdad de oportunidad en todos los aspectos de la vida.” Añade, además, que “sin dicho trato igualitario estaríamos hablando de desigualdad social” (Op. Cit.), “una situación socioeconómica, no necesariamente vinculada con la apropiación o usurpación privada de bienes, recursos y recompensas, en un contexto de competencia y lucha” (Sílava, 2010 citado en Álvarez et al., 2020, p. 63).

La desigualdad o la falta de equidad entre ambos sexos, dentro de sociedades humanas, evidencia el enraizamiento de costumbres y culturas que, por cuestiones biológicas, el reparto del trabajo se llevó a cabo de forma desigual, designando el rol masculino como el proveedor de bienes y al rol femenino el cuidado familiar junto con el trabajo en el hogar sin retribución económica. Este orden de cosas sentó las bases de la pirámide social, que ha imperado hasta nuestros días, en el que el hombre ocupa la cúspide de la misma y la mujer una posición supeditada.

En 1996, sus señorías, las ministras de la Unión Europea, escribieron una carta en la que incluyeron la siguiente realidad:

A pesar del reconocimiento jurídico generalizado de la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres, a pesar de las políticas de igualdad de oportunidades implementadas en los Estados miembros, constatamos que la situación de las mujeres todavía se caracteriza por una desigualdad en

la mayor parte de los sectores de la vida en la sociedad. Esta desigualdad puede verificarse en las instituciones y organismos de toma de decisión, en la políticas, en la economía, en la vida social y cultural, y a nivel local, regional, nacional y europeo, donde las mujeres son generalmente minoritarias (citado en Oliver y Valls, 2004, p. 12).

Gracias a los cambios legislativos, culturales y educativos, principalmente, se ha avanzado en el camino hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, no obstante, las investigaciones y estudios realizados al respecto exponen que, a pesar de dichos esfuerzos, continúa existiendo las diferentes brechas ya mencionadas. Es por ello que, como objeto de estudio, se ha considerado tomar la comunidad universitaria para conocer si, en su seno, se dan actitudes de desigualdad. Palomar (2011, p. 37) muestra que:

Parecen sobrar evidencias acerca de que en el mundo académico por mucho que se quiera distinguir de otros ámbitos sociales por estar conformado por sujetos “ilustrados” se construye una práctica cotidiana similar a la de otros ámbitos sociales, sostenida por un saber común y una cultura de la iniquidad de género.

Valls (2008, pp. 34-35) también visualiza esta realidad sufrida por demasiadas mujeres en su Memoria Final “Violencia de género en las universidades españolas”:

Hay estudios que exploran los problemas de violencia de género en la educación superior, los cuales señalan que se trata de un problema que acontece en diferentes regiones del mundo, sin condición de nacionalidad, edad, clase social o nivel académico, una forma de agresión física, sexual y psicológica perpetrada en contra de las mujeres en función de su género y que se presenta al interior de la comunidad universitaria, tanto dentro como fuera del espacio físico de la universidad.

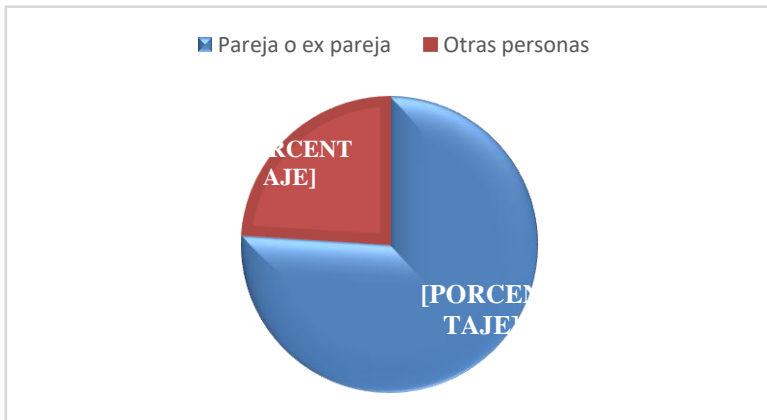
Sin embargo, abiertamente no se reconocen todos los episodios sufridos, solo de forma indirecta se han podido obtener resultados que demuestran la gravedad de la realidad en la cuna del saber:

[...] un 65% de las personas encuestadas conoce o ha padecido alguna de estas situaciones en el ámbito universitario (agresiones físicas, violencia psicológica, presiones para mantener relaciones afectivo-sexuales, recibir besos o caricias sin consentimiento, etc.). Esta falta de reconocimiento coincide también con una falta de denuncia de las situaciones, conclusiones que también se comparten con las investigaciones internaciones (Op. Cit.).

En Ecuador, por otra parte, la situación no es más halagüeña, tal y como indica su Fiscalía General del Estado (2011) en un informe que elaboró el Ministerio del Interior para una campaña de concienciación sobre la igualdad entre hombres y mujeres:

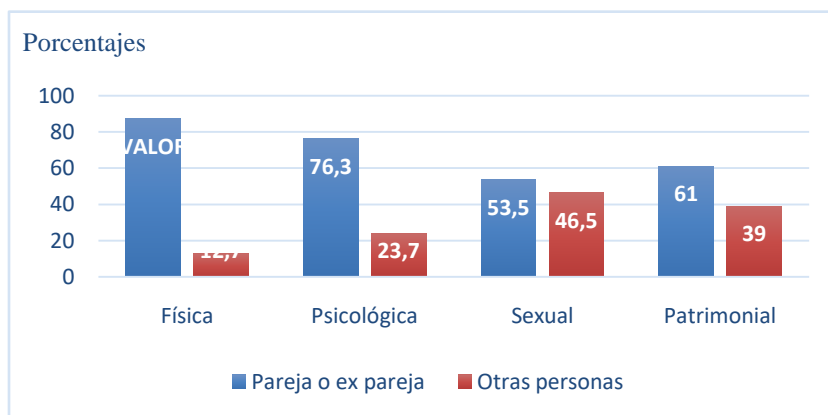
La violencia de género contra las mujeres sobrepasa el 50 % en todas las provincias del país, en todos los niveles de instrucción y el más alto porcentaje se da en mujeres alfabetizadas con el 70 %, seguida por mujeres sin ninguna instrucción 66.9 %, en educación básica 64%, educación media 8%, educación superior 55.6% y posgrado 52,8%.

Gráfico 1: *Perpetradores de la violencia en contra de las mujeres*



Según el informe elaborado por el Ministerio del Interior en 2011 “La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador” en el que se analizan los resultados de la “Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres”, los datos que arroja sobre los “Perpetradores de la violencia en contra de las mujeres” señala que un porcentaje del 76% se da en el ámbito de las relaciones de pareja/familia (p. 35).

Tabla 1: *Distribución porcentual de la violencia de género hacia las mujeres, por perpetrador y tipo de agresión.*



Fuente: Encuesta de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (2011)  
Elaboración propia.

Dicho informe concluye que “La violencia basada en el género constituye un problema social de gran magnitud, ya que 6 de cada 10 mujeres ecuatorianas de 15 o más años ha sufrido una o más agresiones físicas, psicológicas, sexuales o patrimoniales, por el hecho de ser mujer” (p. 99). Expone que “solamente 1 de cada 10 mujeres agredidas (11.5%) la ha denunciado y, apenas el 1% de los hombres que violentan a su pareja han recibido una sanción legal” (p. 100). Y todo ello, teniendo en cuenta los cambios legislativos, programas y campañas para concienciar a la población sobre dicha lacra social.

No obstante, Ecuador dispone de un marco jurídico estable y sólido para garantizar los derechos de las mujeres. Dicho aspecto se sustenta en dos pilares fundamentales:

- La Constitución del Ecuador [2008], que contempla de manera explícita la igualdad de género en los capítulos 1 y 2, y
- Los Instrumentos Internacionales vinculantes ratificados por el Estado Ecuatoriano como:
  - Convención Contra todas las Formas de Discriminación hacia las Mujeres – 1981.
  - Plataforma de Acción de Beijing (1996).
  - Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y sus seis resoluciones adicionales sobre mujeres, paz y seguridad [2008 – 2013].
  - Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2000). (ONU Mujeres, 2017)

También hay que destacar que Ecuador “es el segundo país en la región con el mayor número de legisladoras mujeres alcanzando un total de 57/137 representantes [...]; ocupando la posición 39 en el mundo con respecto a Secretarías de Estado, con 8/36 carteras lideradas por mujeres.” (Op. cit.). A pesar de estos datos, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC), “las mujeres trabajan un promedio de 15 horas y 47 minutos más que los hombres a la semana. Y en el área rural, esta cifra se eleva a un total de 23 horas más que los hombres.” También añade que “los salarios de las mujeres son entre un 13 y un 26% menores que los de sus pares hombres”. (Op. cit.). La Cuenta Satélite del Hogar expuso el siguiente dato: “el trabajo no remunerado de las mujeres en el Ecuador representó el 15% del PIB.”

No obstante, aunque los datos anteriormente expuestos puedan ser considerados insuficientes con respecto al detrimento que sufren las mujeres respecto a sus iguales hombres, hay que señalar que son logros alcanzados durante un espacio de tiempo relativamente corto, teniendo en cuenta los cambios políticos tan profundos que se han dado en Ecuador. Desde 1980 hasta 1997, se sucedieron varios cambios de régimen, crisis económicas, ajustes, alteraciones laborales y de mercado, inmigración a España, principalmente,

huelgas, inflación, incluyendo conflictos internacionales como el Falso Paquisha en 1981, Referéndum en 1994, etc. Fueron años convulsos de mucha inestabilidad política y social, obviamente, las condiciones de vida de la mujer y sus reivindicaciones también se vieron afectadas por dicha realidad. Margarita Aguiñaga (2013, p. 37) explica lo que supuso para las mujeres vivir aquellos momentos: “Significó la brutal profundización de la división sexual de la vida en todas sus contradicciones: clase, género y etnia; elevación de la explotación y pobreza, de violencia sexual y racismos, fundamentalmente contra las mujeres y la madre naturaleza.”

Los indicadores en relación al acceso laboral, la descomunal pobreza, el alto nivel de violencia de género (física, sexual, psicológica, verbal y patrimonial), la exclusión política, la división de lo público entre hombres y mujeres evidencian los roles de sumisión de mujeres en la relación familia-estado-mercado. (Lara, 2017, p. 23)

Dentro de este cúmulo de circunstancias, nace la lucha y las reivindicaciones feministas por los derechos humanos cuyas consecuencias derivaron en la incorporación, en la Constitución de 1998, de los “Derechos de las Mujeres” junto con el inicio de la participación social y política femenina. Mujeres de las instituciones del Estado, académicas, pertenecientes a Organizaciones No Gubernamentales (ONGs) aunaron esfuerzos para emprender el camino por el reconocimiento de la igualdad. Para Santillana (2013, p. 48):

En los noventa se crean las primeras organizaciones nacionales de mujeres, se ratifican convenios internacionales que promueven los derechos de las mujeres, el Estado Modernizado expide leyes como la 103 (1995), Ley de Amparo Laboral (1997) que evolucionó hacia la reforma de la Ley Electoral, más conocida como la Ley de Cuotas y la Ley de Maternidad Gratuita.

A partir de ahí, el pensamiento de igualdad y equidad se abre camino impregnando aspectos políticos, sociales y de relaciones, es decir, se produjo un cambio en hombres que se acercaron a la práctica de acciones propias del rol femenino. Un cambio de paradigma que permitió llegar a donde no se intuía que se pudiese alcanzar; determinó una forma distinta y antagónica de entender la vida desde el ámbito familiar extrapolándose hacia contextos locales, sociales, gubernamentales, rurales, urbanos, convirtiendo a la figura de la mujer en alguien que también tiene y disfruta de libertad de pensamiento y voz propia.

Debido a las políticas y normativas vigentes durante los últimos años en relación a igualdad, equidad de género, no discriminación y partición política, una parte importante de mujeres ha experimentado cambios positivos en sus vidas con relación a “la educación, acceso a servicios de salud, la participación en esferas de decisión legislativa, incremento en el acceso a servicios y seguridad social; y la visibilización del

trabajo no remunerado del cuidado a través de estadísticas.” (Lara, 2017, p. 25). También, cabe destacar que:

Hay más mujeres en puestos de dirección (particularmente en el sector público), en niveles de trabajo técnico y científico están más calificadas para el trabajo, y se han elevado sus niveles salariales de empleo a una tasa ligeramente superior que la de los varones. También hay más mujeres empresarias que hace 20 años y menos mujeres sin ingresos. (Op. cit.)

Tras lo anteriormente indicado y basándonos en las diferentes investigaciones y estudios realizados al respecto, podemos afirmar que todavía existe inequidad de género; que la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos sociales y educativos continúa necesitando ser reivindicada, por lo que nos planteamos contribuir a la investigación ya existente aportando nuestro granito de arena con esta tesis que pretende comprobar si existen diferencias o no, a este respecto, entre las comunidades universitarias de Almería (España) y Guayaquil (Ecuador).



# CAPÍTULO 2

## INTRODUCCIÓN

## CAPÍTULO 2: INTRODUCCIÓN

La denominación de Derechos Humanos es conocida tanto social como históricamente, es un concepto que puede resultar confuso dada su difusión generalizada. Para Peces-Barba (1994, p. 24) dicha acepción “supone una dimensión moral y una jurídica de Derecho Positivo”. Con respecto a la dimensión moral, ésta expone los deseos morales del individuo y en relación a la dimensión jurídica es una manifestación acerca de una serie de normas y derechos que están protegidos legalmente, recogidos en documentos como la Constitución. El derecho humano a la Igualdad y a la no discriminación entre todas las personas sin distinción de sexo, origen, etc. está contemplado en el Artículo 14 de la Constitución Española de 1978 y en el Artículo 11 de la Constitución de Ecuador de 2008, ambas en vigor.

Un sistema constitucional, democrático, que hace propios valores superiores, consensuados, definiendo principios jurídicos y derechos de igualdad, promueven la dignidad, seguridad y solidaridad entre las personas: “el constitucionalismo se entiende como la más justa de las formas de organización política, cuyos protagonistas son individuos formalmente iguales.” (Prieto, 2009, p. 35)

Esos derechos de igualdad, dignidad, solidaridad y, por ende, equidad no surgieron de forma espontánea, sino que fueron el resultado de las reivindicaciones y luchas feministas en pos de eliminar la discriminación por sexo que padecían las mujeres. Lucha incansable por cuyo angosto camino muchas se quedaron, como las que fallecieron en una fábrica estadounidense, explotadas y en condiciones deplorables. “De las cenizas de ese trágico evento surgió la llama de la búsqueda de justicia social para mujeres y hombres. Cien años después, esa llama sigue ardiendo en todo el mundo.” (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Además del propio movimiento feminista organizado, escritoras, políticas, abogadas, maestras, posibilitaron visibilizar dichas reivindicaciones por la libertad y la igualdad y con ello, los derechos sociales, laborales, económicos y políticos. En España, una de estas mujeres fue Emilia Pardo Bazán (1851-1921), escritora, intelectual y una de las precursoras del feminismo, aunque contó con el apoyo inestimable de su padre, qué, con una mentalidad avanzada para la época, le aconsejaba a su hija en términos de igualdad: “Mira, hija mía, los hombres somos muy egoístas, y si te dicen alguna vez que hay cosas que los hombres pueden hacer y las mujeres no, di que es mentira porque no puede haber dos morales para dos sexos.” (Amnistía Internacional, 2021). En 1887, “se convirtió en la primera mujer en impartir una conferencia sobre literatura rusa desde la tribuna del Ateneo de Madrid. También fue la primera mujer en hablar en público en la Sorbona de París.” (Op. cit.). Fundadora de su propia revista y redactora, desde sus publicaciones reivindicaba los postulados feministas criticando la indiferencia social.

Escritora, novelista, Consejera de Instrucción Pública por S. M. el Rey Alfonso XIII, primera mujer catedrática de Literatura en la Universidad Central de Madrid.

Pero Emilia Pardo Bazán fue reconocida también por su lucha incansable por la emancipación de la mujer, introdujo en España el debate francés y británico sobre feminismo. Entre 1892 y 1914 dirigió y financió la “Biblioteca de la mujer”, un proyecto editorial cuyo objetivo principal era la difusión entre un público femenino de ideas progresistas relacionadas con los derechos de la mujer. Se autodefinió como feminista y protagonizó conferencias y discursos en un tono adelantado para su época. (Instituto Cervantes, 2021)

En 1892, en su ponencia “La educación del hombre y la mujer”, Emilia, solicitaba que la mujer fuese aceptada dentro de todos los niveles educativos, que se le permitiesen desarrollarse profesionalmente en todas las actividades que considerase oportunas sin discriminación y que la coeducación fuese un hecho desde los primeros años de primaria. En dicha ponencia se expresó en los siguientes términos: “No puede, en rigor, la educación general de la mujer, llamarse tal educación, sino doma, pues se propone por fin la obediencia, la pasividad y la sumisión.” (En Matilla, 2002, p. 84).

Otra mujer, maestra española, con ideales feministas fue María Lejárraga (1874-1974). Sus inicios como docente le permitieron ampliar su formación y conocimientos respecto los valores de igualdad, su camino reivindicativo le llevó a ejercer como escritora y, desde 1931, dio un paso más incorporándose a la participación política; en 1933 fue elegida como diputada del Congreso de la II República. Reconocida figura del feminismo español a finales del siglo XIX y primer tercio del XX encarna en su propia obra la evolución de dicho movimiento. (Op. ci.).

Contemporáneas a María Lejárraga, nos encontramos con Clara Campoamor (1888-1972), abogada, política, escritora y feminista, luchadora incansable por los derechos de la mujer. Impulsó el derecho a voto femenino en España, recogido en la Constitución Republicana de 1931, el cual se llevó a cabo durante las elecciones democráticas de 1933.

Tal reconocimiento no fue sencillo, debido a la oposición de parte de los miembros de las cortes Constituyentes. Algunos querían simplemente excluir a la mujer de la vida política. Otros pensaban que la mujer debía votar, pero más adelante, ya que creían que aún no era lo suficientemente independiente de la Iglesia, el marido o el padre. Por último, estaban aquéllos que afirmaban que la democracia exige la partición de las mujeres. Esta era la opinión de Clara Campoamor, que participó en la redacción de la Constitución y, tras un enorme esfuerzo, consiguió el reconocimiento de los derechos electorales de las mujeres. (Gilbaja, 2014, p. 293)

Además de estas mujeres, valientes, adelantadas para su época, luchadoras por los derechos y libertades de todas, hubo otras igual de relevantes para dichas reivindicaciones feministas en España, tales como Rosalía de Castro, escritora; Concepción Arenal, escritora; Matilde Landa, sanitaria y activista política; Victoria Kent, abogada; Carmen de Burgos, maestra y escritora; Federica Montseny, primera mujer ministra del gobierno español de Francisco Largo Caballero; Margarita Nelken, escritora y diputada en 1931 y 1936. (Amado, et. al. 2011). Mujeres todas, precursoras en cuestiones de igualdad, en una España con “escasa fuerza de la Ilustración, el conservadurismo católico y la estructura e intereses sociopolíticos explican, los serios problemas que tuvo que afrontar el feminismo en la sociedad española de la época.” (Op. cit.). Tras la guerra civil española (1936-1939) se impuso un régimen militar, dictatorial, produciendo un significativo retroceso respecto a los derechos de igualdad conquistados por las mujeres, tanto en el ámbito económico, laboral, político y sexual, volviendo a colocar al colectivo femenino fuera de la igualdad jurídica. La dictadura franquista determinó unas políticas de género, estereotipadas, discriminatorias y dependientes de la figura patriarcal. Algunas de las mujeres relevantes para este movimiento, como la propia Victoria Kent, tuvieron que exiliarse. “En el exilio las mujeres dejarán para otro momento sus propias demandas de igualdad a favor de causas prioritarias, como la lucha antifranquista o la supervivencia en una España extraoficial y sin territorio”, expone Matilde Eiroa, (2019), doctora en Historia Contemporánea y profesora titular en la Universidad Carlos III de Madrid. Hubo que esperar varias décadas hasta retomar el activismo femenino para recuperar derechos y libertades perdidos, tras la muerte del dictador en 1975.

Paralelamente, en Ecuador, también se alzaron voces en pro de los derechos de igualdad. Una de ellas perteneció a Matilde Hidalgo Navarro (1889-1974). El año 1924 fue determinante para ella y para el resto de mujeres ecuatorianas. Durante dicho período, se abrieron los registros para empadronarse con vistas a las próximas elecciones de senadores y diputados; Matilde solicita ser empadronada y es denegada su petición, en primera instancia. Su determinación e insistencia al expresar que la legislación no se lo impedían hizo que le permitiesen registrarse y, con ello, poder votar, convirtiéndose en la primera mujer de Hispanoamérica y Latinoamérica en hacerlo. Este hecho tan relevante fue llevado al Parlamento y al Consejo de Estado en 1929. Hace 93 años Ecuador reconoció a la mujer como ciudadana otorgándole el derecho al sufragio además de otros derechos de ciudadanía que, hasta entonces, le estaban vetados. Gracias al gesto de Matilde, ésta abrió el camino para que el resto de mujeres ecuatorianas, además de poder votar, se les abriese la oportunidad de participar en la vida pública y ocupar cargos de responsabilidad. (Padilla, 2018; Panchi, 2020; Viteri, 2019)

Durante los años posteriores a este hito histórico protagonizado por Matilde, otras mujeres continuaron con la lucha feminista como fueron Rosaura Emelia Galarza, María VácónezCuvi y María Angélica Hidrovo. Los estereotipos de género y el sexismo imperante las obligaba a mantenerse dentro del ámbito doméstico, por lo que intentaron salir del mismo a través de la práctica docente, para imbuirse en el sistema jurídico y político, interviniendo en políticas de igualdad sobre los derechos salariales, sin brecha de género por las mismas actividades y funciones que desarrollaban hombres y mujeres, prohibir el apoyar y excusar el alcoholismo, mientras se ayudaba a aquellas mujeres que se dedicaban a la prostitución. (Goetschel, 2006). La “Revista Alas” fue editada por estas mujeres, creando un contexto abierto para que las ideas liberales puedan publicarse y ayudar a otras mujeres a que participen en el ámbito público, hasta ahora reservado exclusivamente para los hombres. (Molina, 2009)

Zoila Ugarte, otra precursora y pionera feminista, creó el “Centro Feminista Anticlerical” cuyo objetivo era el abogar por el derecho sufragista de la mujer. Zoila invitó a exponer sus conocimientos e impresiones, en dos conferencias, a otra luchadora por los derechos de igualdad como era Belén de Sárraga, activista española. La Iglesia se opuso a que se llevaran a cabo estos actos e intentó impedir que los feligreses acudiesen a los mismos. (Albán, 2018)

Mención especial a quienes crearon los primeros centros educativos para indios con enseñanza en la lengua quechua como fueron Dolores Cacuango, Tránsito Amaguaña y Jesús Gualavisí en 1944. Destacar, además, la figura de Nela Martínez Espinosa, escritora, diputada, que disfrutó del honor de ser condecorada como la mujer del siglo XX por su determinación en ayudar a mujeres, indígenas frente a gobiernos totalitarios. Fue Nela quien se puso al frente para tomar el Palacio de Gobierno, mientras se hizo cargo de la dirección de Ecuador hasta que el nuevo presidente fue designado. (Meriguet y Martínez-Meriguet, 2022)

Después de estas mujeres, llegaron otras para recoger el estandarte de la lucha por los derechos de igualdad tanto en Ecuador como en España. El movimiento feminista conllevó sacrificios, dolor, falta de libertad y hasta la propia vida, sin embargo, gracias a ello, consiguieron avances en términos de derechos humanos, forzando a los hombres, estamentos e instituciones a cambiar el paradigma machista y patriarcal por otro más liberal e igualitario. Las actividades feministas llegaron a condicionar instituciones gubernamentales y legislaciones para que se adaptasen a la nueva realidad. Los derechos y libertades que disfrutamos las mujeres a día de hoy, en pleno siglo XX, sólo son los resultados y consecuencias de todo el trabajo realizado desde el siglo XIX por este movimiento.

Sin embargo y, a pesar de tantos logros alcanzados, de todo ese desarrollo político y social, todavía se dan comportamientos discriminatorios, sexistas, en los que los estereotipos continúan marcando diferencias, violencia de género, roles excluyentes y una serie de actitudes machistas, normalizadas durante siglos, que parece que cuestan erradicar. Es por ello que nos planteamos investigar, al respecto, en las comunidades universitarias de Almería (España) y Guayaquil (Ecuador) para comprobar si existen diferencias.

Seguidamente, para llevar a cabo el desarrollo de estudio que nos ocupa, hemos realizado una estructura que contiene siete capítulos, a saber: Capítulo 1: Justificación, este apartado expone las razones por las que nos planteamos acometer dicho estudio.

Capítulo 2: Introducción; en este punto se incluye un breve recorrido del movimiento femenino tanto en España como en Ecuador, a través del ejemplo de mujeres que fueron relevantes para el mismo; un conciso repaso de la estructura de la tesis doctoral y las conclusiones a las que hemos llegado en función de los resultados.

Capítulo 3: Marco Teórico Determinado, en esta sección exponemos teorías y conceptos sobre igualdad; diferencias entre equidad de género e igualdad; equidad de género; autoestima; la importancia de este último concepto con respecto a valores de igualdad; estereotipos; sexismo y acoso sexual; los albores de la igualdad; textos legislativos españoles y ecuatorianos respecto a derechos y libertades de las mujeres españolas y ecuatorianas.

Capítulo 4: Estado de la Cuestión, en este apartado se recogen las distintas adaptaciones legislativas a las reivindicaciones feministas en el ámbito internacional, europeo, español y ecuatoriano.

Capítulo 5: Metodología, en este punto desglosamos cómo hemos llevado a cabo el proceso de investigación propiamente dicho, incluyendo el planteamiento, las dos hipótesis del estudio, los dos objetivos generales más los ocho específicos; muestra, los criterios de selección de la muestra, sus características, los instrumentos, la descripción de las variables del estudio, el procedimiento y los análisis desarrollados para dar respuesta a los objetivos con los que hemos iniciado la investigación.

Capítulo 6: Resultados, en esta sección aparecen tres análisis: descriptivo en las variables dependientes, análisis de significación de diferencias de medias y análisis correlacional.

Capítulo 7: Conclusiones, en este apartado se incluyen la discusión y las conclusiones. Finalmente, y como puntos del documento, nos encontramos con la Bibliografía que contienen las referencias de la investigación, tablas, gráficos y figuras que exponen de forma visual, rápida y gráficamente los datos y,

seguidamente, la sección de Anexos que respaldan el estudio con el cuestionario utilizado y el artículo de investigación publicado en relación a la tesis doctoral.

Finalmente, incluimos, de forma escueta y resumida, las Conclusiones a las que hemos llegado a partir del análisis de los datos exponiendo las Hipótesis de partida, a saber:

- a) Hipótesis 1: La Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en Almería conlleva un mayor desarrollo que en Guayaquil debido a que la andadura social española en materia de igualdad es más avanzada que la ecuatoriana, por lo que sí deben existir diferencias entre las dos comunidades educativas.

Esta hipótesis se confirma en todos los objetivos específicos salvo en dos:

**Primer Objetivo:** Determinar si existe presencia de **sexismo** entre la población universitaria

Estos resultados no podemos explicarlos desde la óptica de la cultura, puesto que no existen diferencias en función del país.

**Séptimo objetivo:** Evaluar por qué, ante situaciones de acoso sexual, **no se tomaron medidas**

Los resultados en Guayaquil y Almería son muy parecidos. Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,162.

El desconocimiento sobre qué hacer, el miedo a represalias, a sentirse señalado, para no verse envueltos en problemas ajenos o por cualquier otra consideración, podría explicar que no existan diferencias en el comportamiento humano de las dos comunidades universitarias.

Los resultados indican que en función del país y en líneas generales, la comunidad universitaria de Guayaquil sí presenta diferencias con respecto a la de Almería. Esto podría deberse a que las políticas y programas sobre igualdad y equidad de género aparecieron en escena posteriormente que en España, y por ello, su influencia en su sociedad también es menor; su recorrido con los derechos de igualdad y equidad se enfrentan a una sociedad que, histórica y culturalmente, ha vivido bajo los parámetros patriarcales durante un período más largo que el español.

En cuanto a la Hipótesis 2: Existe relación entre la Autoestima alta y tener una actitud favorable ante la igualdad entre sexos y la equidad de género y el Objetivo General 2: *Conocer la relación que hay entre autoestima, igualdad y/o equidad de género* en el que nos hemos basado para confirmar o refutar dicha hipótesis, los datos obtenidos que observamos son los siguientes:

- No hay relación entre los factores de nuestro cuestionario y la autoestima positiva alta, por lo que, la Hipótesis 2, en este sentido, se refuta.

En el próximo capítulo se expondrán los aspectos teóricos en los que fundamentamos el presente estudio.



## CAPÍTULO 3

# MARCO TEÓRICO DETERMINADO

## CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO DETERMINADO

Restrepo y Málaga (2001, p. 24) abogan por un “bienestar humano” formado por dos aspectos determinantes, a saber: cubrir las “necesidades básicas” y el derecho a optar a otro tipo de “aspiraciones” que cualquier persona anhela poseer tales como: ser valedor de los derechos humanos, vivir en paz, dignamente y con calidad de vida, ser tratado con justicia; el poder desarrollar su potencial creando, innovando; disfrutar con salud llegando a la senectud con todas las capacidades físicas y mentales hasta el final de sus días. Obviamente, para que estos anhelos puedan darse, para que el “bienestar humano” se lleve a cabo en todas sus dimensiones, se hace prioritario que las ideas de Igualdad y Equidad se encuentren inmersas en todos y cada uno de los aspectos vitales de la sociedad.

A continuación, se desglosarán las diferencias conceptuales entre estas representaciones, que distintos autores destacan:

### 3.1. Teoría Igualdad

En este apartado mostraremos la acepción de Igualdad que recogen varios autores además de las diferencias que existen con el concepto de Equidad de Género:

#### 3.1.1. ¿Equidad de Género o igualdad?

La Organización de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, en adelante ONU Mujeres, hace una clara diferenciación entre los conceptos “Equidad de Género” e “Igualdad” en su informe “El progreso de las mujeres en el mundo. Transformar las economías para realizar los derechos” (2015, p. 7), a saber:

El concepto de “equidad” es un *principio ético-normativo* asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada.

La “igualdad” es un *derecho humano* protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos. [...] la igualdad va de la mano con el principio de la no discriminación, y en este sentido, la igualdad sólo será posible en la medida en que se erradique la discriminación contra las mujeres.

Las Naciones Unidas continúan diferenciando estas dos corrientes destacando la acción obligatoria del Estado para lograr la igualdad como un derecho humano, mientras que, con la idea conceptual de equidad, no existe dicho imperativo estatal, ni está ligada a la supresión de discriminación (Op. Cit.). Morera y Ortiz (2018, p. 4) considera que “la desigualdad se refiere a diferencias, variaciones y dispares en las características de individuos y grupos”, sin embargo, “la inequidad agrega una dimensión moral: se refiere a un subconjunto de esas desigualdades que se consideran injustas” (Melamed y Samman, 2013 citado en Morera y Ortiz, 2018, p. 4).

En esta misma línea de pensamiento, Alda Facio (2014, p. 3) realiza una clara diferenciación entre ambas ideas:

La “igualdad” entre mujeres y hombres puede ser definida como trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus *derechos humanos*.

La “equidad de género” puede ser definida como el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado.

Dicha autora continúa explicando las características que distinguen a estas concepciones destacando que:

La distinción es que mientras que el concepto de “igualdad” exige que el trato, ya sea idéntico o diferenciado, *resulte* en que las mujeres no sufran *ninguna* forma de discriminación, el de “equidad” no hace referencia a eliminar la discriminación que sabemos sufren todas las mujeres en todo el mundo (Op. Cit.).

En ocasiones, suelen confundirse la noción de “igualdad” y “equidad”, considerándolas sinónimos, cuando no lo son: “igualdad no es una condición necesaria ni suficiente para equidad. Distintas habilidades y preferencias individuales pueden llevar a distintos resultados, a pesar de tener igualdad de oportunidades y acceso a recursos” (Melamed y Samman, 2013, p. 8).

### 3.1.2. Igualdad

El Diccionario de la Real Academia Española (23ª edición, 2014) atribuye al concepto “igualdad” las siguientes definiciones:

1. Conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad.
2. Correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo.
3. Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.

Para Rawls (2000) citado en Villegas y Toro (2010, p. 101), “la *igualdad* es una garantía constitucional lograda con base en un procedimiento mediante el cual se configura una sociedad bien ordenada; el procedimiento enfatiza en la deliberación racional y razonable”. Dicho autor continúa explicando el porqué de las características de dicha deliberación:

Racional, porque cada individuo acude a su autocomprensión para apostarle a sus propios intereses de modo inteligente; razonable, porque la capacidad de cada quien de regular la conducta personal y someter sus juicios a la discusión con otros, lo que le aporta el sentido político al proceso (Op. Cit.).

Por otra parte, nos encontramos con esa “igualdad temida” por un orden social vertical, por ese estatus que forzado a respetar y tener en cuenta al otro. Esa igualdad “ligada a la ética” que obliga a reconocer al ajeno y, con ello, cederle aquellos derechos de los que carecía; “por eso es temida” (Villegas y Toro, 2010, p. 103). “El propósito moral de igualdad acepta la existencia de diferencias naturales; no requiere la igualdad de facto; se la busca por sentido de justicia. No porque los hombres sean iguales sino porque sentimos que deben ser tratados con si fueran” (Sartori, 1965).

Para Laporta (1985, p. 3), los conceptos de “igualdad o desigualdad” son “un producto de la estructura normativa de la sociedad. [...] son la valoración, la mediación normativa de esos hechos que lleva a cabo el conjunto de las normas operativas en una sociedad al atribuir un significado y unas consecuencias a ciertos hechos.”

Valcárcel (1994, p. 1) une de forma indisoluble la idea de “igualdad” junto con *moral*. Para dicha autora, “la igualdad es un supuesto inseparable de la moral, que reconoce a la igualdad como la dinámica misma del ser moral.” Sin dicha relación se imposibilitaría “considerar que los demás tienen deseos y derechos tan legítimos y seguros como los nuestros; la moral es impensable sin la noción de igualdad” (Op. Cit.).

Campell (2002) aborda el sentido de “igualdad” a través del logro de placeres y deseos individuales: “el placer de una persona es tan importante como el de cualquier otra. Su placer es tan importante como el mío y mis deseos tienen un valor moral igual de cualquier otra persona.” El desprenderse del yo para ofrecerlo al otro; el estar dispuesto a realizar las mismas concesiones que desearíamos para sí; una forma de autorregularse, de compartir; acciones basadas en la renuncia personal.

Así mismo, la idea de “igualdad” debería impregnar las relaciones interpersonales basadas en el respeto hacia las diferencias y particularidades de cada sujeto; en el valor de lo diverso, único e irrepetible de cada individuo. En el desplazamiento de modelos o arquetipos sociales con el que suelen “etiquetarse” a personas en función del sexo, edad, rol, etc. Ser iguales, siendo distintos, ofreciendo la posibilidad de sorprendernos, sin preconcepciones previas, del otro.

### 3.2. Teoría Equidad de Género

En este punto mostraremos las definiciones que diferentes autores han elaborado con respecto al concepto Equidad de Género.

El Proyecto de Desarrollo de las Naciones Unidas (2011) explicó que la idea de “equidad” apareció cuando la ciudadanía consideró que la sociedad les ofrece en función de lo que dicha población haya contribuido. Amartya Sen, en 1979 (citado en Morera y Ortiz, 2018, p. 4) propuso:

Que se pensara la equidad en términos de potencial de desarrollar capacidades; esta propuesta cambió el entendimiento de este concepto, conectando la noción de justicia con el deber moral que una sociedad tendría de ayudar a todos sus miembros a desarrollar sus capacidades.

Según la Real Academia Española (RAE: 23ª edición, 2014) define el término de “equidad”, del latín *aequitas*, *-atis*, de la siguiente manera:

1. Igualdad de ánimo.
2. Bondadosa templanza habitual, propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento de deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley.
3. Justicia natural, por oposición a la letra de la ley positiva.
4. Moderación en el precio de las cosas o en las condiciones de los contratos.
5. Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece.

Y el concepto de “género” del latín *genus*, *-eris* tiene varias afecciones aunque vamos a escoger las que atañen al trabajo que nos ocupa, a saber:

1. Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.
2. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico (Op. Cit.).

Hay investigadores que la idea de “equidad” la equiparan a la “*justicia social*” como es el caso de Bracho (2009, p. 2): “

Hablar de equidad es aún un territorio poco claro y certero. La principal causa de la falta de claridad es que el concepto de equidad se fundamenta e interacciona con tres conceptos de enorme importancia: por un lado, el de igualdad, por otro el cumplimiento del derecho y la justicia, y por último, el de inclusión.

Para Méndez (2013, p. 9) y desde un punto de vista “*legal y jurídico*”, el término equidad incluye, en sí mismo, al menos seis relevantes elementos, como pueden ser:

1. Juicio valorativo de quien la aplica (o actúa con equidad).
2. Consideraciones a las normas y/o leyes que llevan a su aplicación.
3. Igualdad y disposición en el ánimo de quien la aplica.
4. Tendencia a la justicia.
5. Tendencia a la igualdad.
6. Tendencia a la inclusión.

Si, del “*ámbito educativo*” se tratase, la noción de “equidad” puede utilizarse como instrumento para mejorar el propio desarrollo del mismo, es decir, “la población escolarizada, con alta participación social, con capacidad de organizarse para solicitar servicios educativos de calidad, gratuitos y universales, contrarresta los atrasos sociales” (Op. Cit.). De tal forma que, “el desarrollo forma parte de una visión y objetivo global que vincula la institución/sociedad, y que considera a la educación un instrumento efectivo para lograrse” (CEPAL y UNESCO, 1992, p. 15). No sólo efectivo, sino determinante: poder acceder a educación de calidad no suele darse en líneas generales pues, en ocasiones, difieren si se trata de zonas urbanas con distintas situaciones socio-económicas, rurales, lugares más deprimidos que otros, colectivos en riesgo de exclusión social, etnias, etc. “En estas condiciones la educación [...] profundiza las brechas y las inequidades y a reproducir la pobreza” (Bernal y Gómez, 2012, p. 6). Es cuando aparece el fracaso escolar, el abandono del sistema educativo, escasa y limitada formación y por ende, mayor dificultad para

acceder al ámbito laboral y optar por trabajos con mayor remuneración, puesto que exigen una mejor cualificación para el desempeño de sus funciones. “Casi 4 de cada 10 estudiantes latinoamericanos no termina la escuela secundaria, dato que ofrece (GRADUATE XXI, movimiento impulsado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) que busca combatir la crisis de abandono escolar en América Latina” (González, 2016, p. 1). La brecha para acceder a ser educado o a una educación de calidad permanece entre grupos socioeconómicos:

Mientras que el 80% de los estudiantes con mayores recursos económicos se gradúan en América Latina, tan solo el 30% de los jóvenes con menores recursos logran alcanzar el mismo nivel [...] Más de la mitad de los jóvenes latinoamericanos con bajos ingresos y de zonas rurales ni siquiera llegan a concluir nueve años de educación. Del mismo modo, se sigue observando una brecha de aprendizaje importante entre las escuelas urbanas y las escuelas rurales (Op. Cit.).

Para López-Calva y Rodríguez-Castelán (2016, p. 26), “La educación es clave para evaluar la desigualdad en oportunidades del ingreso, la salud y la capacidad de interactuar y comunicarse con los demás [...] Las desigualdades en educación contribuyen a desigualdades en otras dimensiones del bienestar social.”

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en adelante OECD, (2014) destaca que “la equidad tiene muchas dimensiones. Incluye la capacidad de acceder a servicios sociales y oportunidades económicas, así como equidad en los resultados”. Se podría extraer la idea de equidad cuando en la sociedad se diese la íntegra inclusión en la que todos sus miembros pudiesen desarrollar su máximo potencial, gracias a las normativas estatales, que salvaguardasen tanto la justicia social como la igualdad de oportunidades. De esta forma, la equidad se convierte en un deseo, en un objetivo a alcanzar; parafraseando al Sr. D. Eduardo Galeano (2012), dicho anhelo es como esa línea en el horizonte hacia la que se camina y mientras se avanza, dicho horizonte se aleja un poco más; entonces “¿para qué sirve la utopía?” ¿para qué sirve desear o anhelar algo? Para avanzar en el camino con el objetivo de llegar hasta él; para mejorar las condiciones de vida de unos y otros; para salir adelante de forma dichosa en la que el bienestar social sea una norma y no una excepción.

Sin embargo, el concepto y la práctica de la equidad de género, sin el paraguas garantista de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres como uno de los principales derechos humanos que toda persona posee, no podría llevarse a cabo. Como ejemplo, pensemos en los avances sociales respecto a igualdad en países desarrollados versus países en desarrollo: en aquellos lugares “con mejores condiciones de igualdad tiende a haber mayor movilidad social y por tanto mayor posibilidad de equidad” (Melamed y Samman, 2013, p. 11).

### 3.3. Teoría Autoestima.

En este punto se teoriza sobre el concepto de Autoestima en función del pensamiento de varios autores:

Actualmente, la conciencia social acerca del valor de la “autoestima” para la realización personal, social, laboral y dentro de cualquier ámbito, es un hecho, pues de ello depende el avance y desarrollo de una sociedad cuyos sujetos, en su conjunto, confían en sus propias capacidades para salir adelante y afrontar los avatares de la vida con determinación y seguridad en sí mismos. Atrás quedaron los primeros intentos de construcción del propio término, como cuando Sigmund Freud (1856-1939) propuso que “la causa del poco *amor propio* era que el niño descubría que no podía tener relaciones sexuales con su madre o padre y esto conducía al sentimiento de impotencia: no puedo hacer nada” (citado en Branden, 1993, p. 18). En 1890, William James, en su obra “Principles of Psychology” expuso lo siguiente:

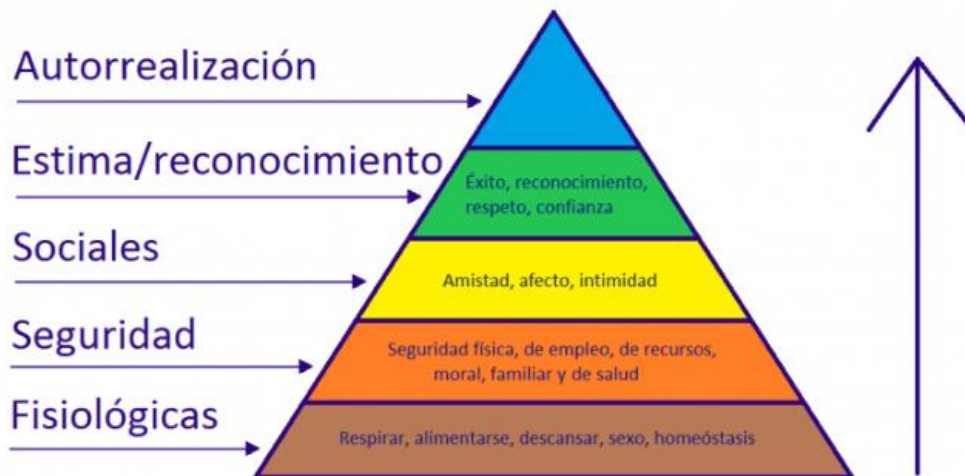
[...] Lo que sentimos con respecto a nosotros mismos en este mundo depende enteramente de lo que apostemos ser y hacer. Está determinado por la proporción entre nuestra realidad y nuestras supuestas potencialidades; una fracción en la cual el denominador son nuestras pretensiones y el numerador, nuestro éxito: por tanto Autoestima =  $\frac{\text{Éxito}}{\text{Pretensiones}}$ . (Op. Cit., p. 20)

Abraham Maslow (1908-1970) psicólogo humanista, estadounidense, padre de la teoría sobre la motivación humana “Theory of Human Motivation (1943)” descrita en la conocida pirámide que lleva su nombre y en la que intenta explicar el porqué del comportamiento de las personas en función de sus necesidades, describe cinco niveles de las mismas, desde las más básicas, inherentes a la supervivencia, hasta el quinto nivel en el que se encuentran las necesidades de autorrealización, a saber:

1. Necesidades básicas o fisiológicas para mantenerse vivo.
2. Necesidades de seguridad con la que se pretende tener una vida saludable, ordenada; hogar, familia, estabilidad.
3. Necesidades sociales, de relaciones de pertenencia con otras personas.
4. Necesidades de “autoestima” como el reconocimiento, la confianza, independencia personal, metas económicas.
5. Necesidades de autorrealización: como último nivel, se consigue llegar a él cuando el resto de niveles/necesidades se han cubierto holgadamente; es lo que se conoce como éxito personal. (Sevilla, 2015)



Figura 1: Pirámide de Maslow



Fuente: Sevilla, P. (2015). Economipedia.com

Basándonos en dicha pirámide, podríamos deducir que, cuando una persona ha conseguido satisfacer, mantener y asegurar las necesidades de los tres primeros niveles de la misma, la percepción sobre sí mismo aumenta, reflejando actitudes de seguridad para continuar afrontando las diferentes circunstancias de la propia vida con mayor probabilidad para llevarlas a cabo con éxito. Estaríamos ante un sujeto con capacidad reflexiva para aceptarse así mismo respetando la valía propia y ajena; consciente de sus limitaciones aunque sin permitir que le condicionen para continuar avanzando. El sentimiento de “autoestima” se convierte en una necesidad para el desarrollo personal, social, laboral y de cualquier otra índole.

En 1975, el Dr. Rosenberg, describe la “autoestima” como una actitud afectada por elementos externos tanto sociales como culturales, definiéndola como “la totalidad de los pensamientos y sentimientos de la persona con referencia a sí misma como objeto” (citado en Pérez, 2019, p. 26). Carl Rogers (1992), psicólogo humanista, expuso que la cuestión de fondo de los problemas de muchas personas es el ínfimo valor que se otorgan; sintiéndose indignos de recibir el amor y la consideración que debería. Rogers considera que todos tenemos nuestro propio yo que suele permanecer oculto y sin expresarse; sin embargo, el permitir que la personalidad intrínseca de cada sujeto, aflore y actúe “como principio rector de la vida, el desarrollo será saludable”. Durante el progreso de dicha teoría, añade que “cada persona es una isla en sí misma, en un sentido muy real, y sólo puede construir puentes hacia otras islas si efectivamente desea ser él mismo y está dispuesto a permitirselo.” (Op. Cit.). Para Branden (1993, p. 13), la “autoestima” se compone de:

La experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades de la vida. Más específicamente, consiste en:

1. Confianza en nuestra capacidad de pensar y de afrontar los desafíos básicos de la vida.
2. Confianza en nuestro derecho a ser felices, el sentimiento de ser dignos, de merecer, de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos.

Para Rojas (2001, p. 322) “La autoestima consiste en valorar y reconocer lo que uno/a es y lo que puede llegar a ser”. Lagarde (2001, p. 9), además, considera que:

La autoestima es el conjunto de experiencias subjetivas y de prácticas de vida que cada persona experimenta y realiza sobre sí misma. En la dimensión subjetiva intelectual, la autoestima está conformada por los Pensamientos, los conocimientos, las intuiciones, las dudas, las elucubraciones y las creencias acerca de una[o] misma[o], pero también por las interpretaciones que elaboramos sobre lo que nos sucede, lo que nos pasa y lo que hacemos que suceda. Es una conciencia del Yo en el mundo y, por ende, es también una visión del mundo y de la vida. Y en la dimensión subjetiva afectiva, la autoestima contiene las emociones, los afectos y los deseos fundamentales sentidos sobre una[o] misma[o] sobre la propia historia, los acontecimientos que nos marcan, las experiencias vividas y también las fantaseadas, imaginadas y soñadas.

Según Martínez (2010, citado en Panesso y Arango, 2017, p. 3) en la conformación de la “autoestima” concurren distintos componentes, a saber:

1. Componente afectivo: es la respuesta afectiva que se percibe de sí mismo.
2. Componente conductual: se refiere a las intenciones que se tienen al momento de actuar, acorde a las opiniones que se tengan de sí y lo que se esté dispuesto a realizar.
3. Componente cognitivo: este involucra las representaciones, creencias, ideas y descripciones que se hacen de sí mismo en los diferentes ámbitos de su vida.

Mejía et al., (2011, p. 3) exponen lo siguiente:

La “autoestima” es el concepto que tenemos de nuestra valía personal, que involucra todos nuestros sentimientos, pensamientos, actitudes y experiencias que sobre nosotros mismos hemos recogido en el trayecto de nuestra vida. Es así, como el conjunto de evaluaciones, experiencias e impresiones, se correlacionan para formar un sentimiento positivo de nosotros mismos o por el contrario, un incómodo sentimiento de no ser lo que esperábamos ser. La autoestima, es como nuestra propia imagen, a las luz de nuestros valores y metas, es decir, la apreciación que tiene cada persona de sí

mismo, la cual se forma a lo largo de toda la vida, en la que intervienen las situaciones pasadas y presentes de la vida del individuo y en la [que] intervienen factores contextuales y procesos internos.

La Real Academia Española (RAE: 23ª edición, 2014) define el término “autoestima”, del latín *auto*-y *estima*, de la siguiente forma: “Valoración generalmente positiva de sí mismo.” Desde entonces, y, aunque diversos autores, durante distintas décadas, hayan acuñado diferentes acepciones del término, se considera que la “autoestima” es uno de los elementos determinantes para estimar la percepción que se tenga de uno mismo en el desarrollo de construcción personal (Canto y Ortiz, 2005) englobado en el curso de socialización y los distintos ámbitos, tales como familiar, educativos, pareja, laboral, etc. (Oñate, 1989). Se coincide al indicar que, el progreso de la “autoestima”, se lleva a cabo a lo largo de todas las etapas de la vida, siendo las de más temprana edad las más relevantes (Craig y Baucum, 1992).

A continuación, veremos la relación entre autoestima y valores de igualdad.

### 3.3.1. La importancia de la Autoestima con respecto a valores de igualdad

En este apartado se expondrán cómo el factor “Autoestima” afecta a diferentes percepciones de uno mismo y en relación con los demás; el tener unos valores altos o bajos de autoestima puede afectar a nuestro comportamiento y entorno, y por ende, a respetar en menor o mayor medida valores de igualdad.

En el ámbito educativo, por ejemplo, las acciones del profesorado adquieren una notable relevancia pues son el referente del alumnado. Este comportamiento forma parte de la naturaleza humana, de la sociabilidad inherente, por lo que se busca la relación con el resto de congéneres para satisfacer sus necesidades mediante los otros sujetos sociales. Esta socialización se inicia desde el núcleo familiar, en el que se observan actitudes, acciones, comportamientos que afectan y moldean emociones, pensamientos y conductas, tanto consigo mismo como con las relaciones sociales dentro y fuera de dicho entorno. Desde el nacimiento se adquiere información que se asimila, se procesa, para nuestra vida presente y futura, permitiéndonos crear relaciones, positivas o no dependiendo de esa “mochila psicológica y emocional” que forma parte de nuestra personalidad y que ha nacido, crecido y alimentado dentro de ese entorno familiar y social más directo. Estamos frente al “aprendizaje social y desarrollo de la personalidad” que destacaba Albert Bandura (1925-2021), psicólogo canadiense-estadounidense, en el que el factor conductual y el cognitivo son determinantes para comprender el porqué de las relaciones sociales: Aprendizaje por imitación, vicario, por observación, con el que se aprende a partir de las acciones de otros.

El aprendizaje social es también conocido como aprendizaje vicario, observacional, imitación, modelado o aprendizaje cognitivo social, este aprendizaje está basado en una situación social en la que al menos participan dos personas: el modelo, que realiza una conducta determinada y el sujeto que realiza la observación de dicha conducta; esta observación determina el aprendizaje, a diferencia del aprendizaje por conocimiento, el aprendizaje social es que aprende no recibe refuerzo, sino que este recae en todo caso en el modelo; aquí el que aprende lo hace por imitación de la conducta que recibe el refuerzo. (Bandura, 1969, en Ocadiz, 2015, p. 2)

Seelbach (2013) recoge los elementos determinantes en la formación de la personalidad que Albert Bandura destacó, a saber: “la interacción del ambiente, el comportamiento y los procesos psicológicos”, por lo que, como decíamos al principio, las acciones y actitudes dentro del ámbito educativo, por parte de aquellos que forman y educan son determinantes para el desarrollo saludable de la personalidad de los demás, principalmente de los que se encuentran inmersos en el proceso de enseñanza-aprendizaje:

Desde el comienzo de la escolarización en la etapa infantil, es necesario resaltar la importancia del lenguaje verbal y no verbal utilizado por los profesores y profesoras, pues adquiere especial relevancia no sólo en el descubrimiento de la realidad que rodea al alumnado, sino también en el desarrollo de su personalidad. (Marinero, 1997, p. 1)

Las expresiones orales se convierten en otra herramienta o instrumento significativo de aprendizaje no reglado a pesar de “vivir en una sociedad patriarcal, tienen un significado limitativo en todos los órdenes, pero, sobre todo, si se trata de cuestionar ejes básicos del orden patriarcal, como el uso de la lengua [...]” (Mañeru, 1995, p. 2). El lenguaje verbal como el no verbal con el que nos dirigimos a los demás son determinantes para la autoestima de quién es receptor de dicha comunicación:

El niño llega a conclusiones acerca de quién es él, de acuerdo con sus propias comparaciones de sí mismo con los demás, y de acuerdo también con las reacciones de los demás ante él. Cada una de tales reacciones suma o resta algo a lo que él siente acerca de su propio valor. (Corkille, 1994, p. 35)

Es por ello que hay que evitar que se interioricen emociones negativas “hacia su persona que repercutirán posteriormente en su autoconcepto. Las bromas, los chismes y las comparaciones constantes sólo corroen y fomentan sentimientos de ineptitud.” (Marinero, 1997, p. 2). Estos comportamientos observados y experimentados minan la autoestima de adultos y menores, siendo en las etapas tempranas de la edad, donde más repercuten por encontrarse en pleno desarrollo de la personalidad y valores aprendidos, como ya se ha mencionado.

Otro de los ámbitos en el que la Autoestima es determinante se encuentra en las relaciones entre jóvenes y la violencia que puede darse dentro de las mismas:

Varias investigaciones proponen que, dentro de la llamada “dating violence”, término que se refiere a la violencia entre jóvenes, cuanto menor sea la autoestima mayor es la probabilidad de padecer violencia dentro de una relación de pareja. Esto se debe a que la autoestima regula procesos interpersonales significativos. Dentro de estos se incluyen desde el cómo se perciben los afectos, las motivaciones y la información, hasta la elección de pareja. (Adams y Cervantes, 2012, p. 133)

Cuando se dan problemas de autoestima, o sus niveles son bajos, es mayor el riesgo de sufrir “maltrato físico, problemas de pareja en relación a dependencia y sumisión, sentimientos de incapacidad.” (López y Domínguez, 1993, p. 258). Cuando la autoestima es baja, el incremento de dependencia aumenta, dándose, con mayor intensidad, la necesidad de atención y reconocimiento personal, lo que conlleva a sentimientos de insatisfacción y autorrechazo (Maslow, 1943). Otro aspecto en el que los niveles de autoestima aumentan es con el atractivo físico, acrecentando las actitudes positivas, la confianza en sí mismo, el tomar decisiones, el respeto, valor. Si, por el contrario, la autoestima es baja, se incrementan las opciones para dejarse influenciar, padecer vergüenza, miedos, complejos, inseguridades, estrés (Rosenberg, 1965; Crocker y Sánchez, 2005).

En lo que atañe a la mujer, varios autores expresan que ésta está más condicionada socialmente por esos estereotipos de género de los que hablábamos con respecto a cómo dirigirse, verse o cómo deberían ser las relaciones que tuviese. (Huerta, 2000). El aspecto físico femenino también es condicionante pues constantemente existe la comparación con otras y con aquellos estándares de belleza que la actualidad marque. Si las mujeres ponen en valor las relaciones personales, se implican en mayor medida, su autoestima puede sufrir alteraciones en función del tipo de relación que tengan; si padece actitudes y comportamientos en los que se encuentren acciones de violencia implícita o no, el deterioro de la autoestima puede darse. (Mattingly y Stambush, 2010). Estaríamos ante acciones de violencia que pueden manifestarse a través de chantaje emocional, ridículo, aislamiento social y familiar, burlas, descalificaciones, celos y un largo etcétera de comportamientos denigrantes; a veces pueden ser tan sutiles que las mujeres no son conscientes de la agresividad que encierran. (Martínez, 2007; Kwang y Sánchez, 2007)

“La autoestima va más allá de la percepción que se tiene de sí mismo, pero es necesaria la retroalimentación de las personas significativas para uno mismo.” (Rosenberg, 1965, p. 21). Si la autoestima se ve afectada de manera negativa, pueden aparecer sentimientos de inutilidad, dudas y mermas

en la confianza en uno mismo, aislamiento social, depresión y, en ocasiones, mantener relaciones negativas para el bienestar psicológico y emocional por considerarlas entornos seguros y conocidos. (Singer et al., 1995; González y Peragallo, 2009)

Vemos cómo la falta de igualdad en las relaciones con otros, merman los valores de autoestima condicionando y degradando la autopercepción, conllevando, incluso, a enfermedades mentales tales como depresión, angustia y estrés, deteriorando la calidad de vida de la persona afectada, pues ésta no sólo se circunscribe al aspecto más íntimo y personal, sino que condiciona los diferentes ámbitos en los que el sujeto interactúa afectándole física, psíquica y socialmente. (Amador y Esteba, 2015)

Podríamos indicar que la autoestima, como el valor que cada cual puede darse, implica un proceso personal en los que se ven envueltos los sentimientos, las particularidades personales, sus capacidades, éxitos, cuyo resultado conlleva una serie de percepciones que incluyen tanto la de uno mismo como la opinión que los demás tengan, lo que afecta la forma de ser, de relacionarse y de comportarse con otros. (Enrique y Muñoz, 2014).

De lo anteriormente expuesto, podemos indicar que, para afrontar el camino de la vida con sus retos, luces y sombras, se hace prioritario que los valores de autoestima sean lo suficientemente elevados que nos permitan desarrollar las pertinentes habilidades sociales o de vida para ello, entendiendo por habilidades de vida como “la utilización de comportamientos apropiados y responsables en la solución de problemas relacionados con asuntos familiares, personales de disfrute del ocio, del trabajo, de la relación interpersonal en la comunidad.” (Valle, 1999, p. 91). Unos valores óptimos de autoestima conlleva el respeto hacia sí mismos y hacia los demás, impidiendo ser víctimas de tratos en los que la desigualdad y la discriminación puedan darse en mayor o menor medida.

### 3.2. Estereotipos

Los estereotipos de género tienen características tales como el categorizar a las personas en función de su sexo y los roles que se esperan de los mismos, asimilando y legitimando comportamientos individuales y colectivos; entendiendo como coherentes situaciones nada justas. Aportan respuestas que facilitan la interpretación del mundo de lo social, orientando procesamientos de la información que tienen que ver con grupos sociales, estatus, indicando cómo se ha de elaborar. Están tan interiorizados en el inconsciente que son difíciles de erradicar pues parten de creencias compartidas a nivel sociocultural; representaciones mentales de cómo se ha de vivir dentro de un grupo.

Los estereotipos sexistas pueden derivar en actitudes y evaluaciones discriminatorias o en sentimientos que, a través de un prisma de positividad, también subordinan la figura de la mujer, pasando desapercibidas, “aceptándolas como normales”. A este respecto, Bonino (2008) habla de comportamientos y actitudes “invisibles”, que por su sutileza y normalización en la cotidianidad hacen que se acepten sin ser cuestionados por la propia mujer controlada. Algunos adquieren la forma de estrategias de victimismo, lástima, control económico, etc. haciéndolas dependientes; todo un microcosmos de artimañas para continuar sustentando el poder del hombre mientras se mina la autonomía e independencia de la mujer.

Donoso et al., (2011) exponen la existencia de numerosos estudios e investigaciones constatando la existencia de obstáculos y barreras de género que entorpecen el desarrollo profesional y personal en el campo educativo de la mujer. Estos obstáculos o barreras tienen sus inicios en estereotipos sexuales adquiridos durante el proceso de socialización que se da desde el propio nacimiento a través del entorno familiar, escolar, sociocultural, junto con la influencia de los medios de comunicación como agentes socializadores. Larrieta et al., (2015) señalan a los estereotipos de género, los roles designados, histórica y culturalmente para cada sexo como las principales barreras de discriminación, incluyendo el reparto de responsabilidades familiares y laborales, sistemas que sesgan la evaluación y selección; la carencia de ideales de referencia para la mujer, por ejemplo.

Si dichos estereotipos sexistas, discriminatorios, forman parte de nuestra psique, de esa interiorización histórica ¿cuál fue su origen u orígenes? Tal vez alguna de las respuestas pueda darse en interpretaciones de libros sagrados de religiones importantes que han condicionado y condicionan la vida de los hombres. A este respecto, en el primer Libro del Pentateuco, el Génesis, compartido por el cristianismo, judaísmo e islamismo de forma significativa, detalla la Creación de toda vida por la decisión de Dios y dentro de dicha creación, el ser humano: “Entonces, Jehová Dios formó al hombre del polvo de la tierra, y sopló en su nariz aliento de vida, y fue el hombre un ser viviente.” (Gn, 2, 7). Con respecto a la creación de la primera mujer y compañera del primer hombre, el Génesis continúa en su Capítulo 2:

<sup>18</sup>Y dijo Jehová Dios: No es bueno que el hombre esté solo; le haré ayuda idónea para él. [...]

<sup>21</sup>Entonces Jehová Dios hizo caer sueño profundo sobre Adán, y mientras este dormía, tomó una de sus costillas, y cerró la carne en su lugar.<sup>22</sup> Y de la costilla que Jehová Dios tomó del hombre, hizo una mujer, y la trajo al hombre.<sup>23</sup> Dijo entonces Adán: Esto es ahora hueso de mis huesos y carne de mi carne; esta será llamada Varona, porque del varón fue tomada. (Op. cit. vers. 18. 21-23)

Después de haberse dado toda la Creación, Adán y su compañera desobedecieron el mandato de Dios de no comer del árbol prohibido. El hombre se escudó diciendo: “la mujer que me diste por compañera medio



del árbol y yo comí.” (Op. cit. 3, 12). La mujer, por su parte, le echó la culpa a la serpiente (Op. cit. ver. 13). Dios castigó a ambos: “A la mujer dijo: Multiplicaré en gran manera los dolores en tus preñeces; con dolor darás a luz los hijos; y tu deseo será para tu marido, y él se enseñoreará [te dominará] de ti.” (Op. cit. 3, 16). Al hombre le dijo: “Por cuanto obedeciste a la voz de tu mujer, y comiste del árbol de que te mandé diciendo: No comerás de él; maldita será la tierra por tu causa; con dolor comerás de ella todos los días de tu vida.” (Op. cit. 3, 17). El hombre culpó a la mujer por “haberle hecho” pecar; él era puro hasta que llegó ella y ésa fue una de las razones por la que Dios la castigó a estar subordinada a su marido. Esta idea, arraigada, del origen de la supeditación de la mujer al hombre pudo tener su nacimiento en los albores de la misma creación.

Alfie et al., (1994, p. 18) exponen sobre la percepción de la mujer como “una construcción compleja producida dentro de un orden simbólico religioso.” Añaden que, “en nuestra cultura el imaginario femenino estuvo referido durante siglos a los símbolos de femineidad contruidos por las religiones judía y cristiana. La fuerza y la duración de estos ordenamientos le han dado a la imagen de femineidad que construyeron tal solidez que, todavía hoy, aparece frecuentemente como transhistórica y transcultural.” (Op. cit. p. 19). Aunque durante toda la historia del hombre y la mujer, la percepción sobre ésta haya sufrido variaciones, “el núcleo que sostiene esa cadena simbólica ha sido el mismo a través de los siglos en lo que se denomina la cultura judeocristiana. (Op. cit.). Leyendas, mitos y religiones, principalmente, son sistemas de control y regulación social; aportan orden en la vida de las personas y respuestas, desde lo divino y el mundo imaginario, al porqué de la existencia de los hombres: de dónde venimos, a dónde vamos y en todo orden, cada sujeto tiene un rol o papel determinado. Indican cómo debe estructurarse la realidad sociocultural: “tienen un aspecto doble: dan sentido, es decir, forma conceptual objetiva a la realidad social y psicológica al ajustarse a ella y modificarla según esas mismas estructuras culturales.” (Geertz, 1989, p. 92). Estas estructuras simbólicas sobre los sexos y el papel que deben jugar cada uno de ellos en la sociedad, también se dieron en otros ámbitos como el científico, el de la filosofía, la política, etc. Un ejemplo lo tenemos en el conocido como Padre de la Evolución, Charles Darwin, en su obra “La descendencia del hombre” (1885) en la que escribía sobre la inferioridad de la mujer respecto al hombre y que recoge Querol (2006, p. 30):

Darwin defendió que la caza, llevaba a cabo exclusivamente por los varones, era tan difícil y compleja, y obligaba a tanta coordinación y entendimiento, que provocó o causó el desarrollo de la inteligencia humana (del varón), mientras que las mujeres, esperando pasivas la llegada de los hombres con los alimentos cárnicos, no contribuyeron en nada a ese desarrollo.



Fallas (2013, p. 6) expone los comentarios, acerca de la mujer, de prestigiosos filósofos y científicos griegos, como fueron Pitágoras (569-475 a. C.) y Aristóteles (384-322, a. C.) que indicaban, respectivamente, que “existe un principio bueno que creó el orden, la luz y el hombre, y un principio malo que creó el caos, la oscuridad y la mujer” y que la mujer era un “ser defectuoso y monstruoso, un hombre fallido e inacabado o un macho mutilado”.

De tal modo, se fue formando un sistema sociocultural fundamentado en la superioridad del hombre frente a la mujer en el que ésta quedaba supeditada y subordinada a la figura patriarcal durante siglos. “aquella organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aún lejanos de un mismo linaje.” (Soriano, 2012, p. 340). La influencia de este sistema patriarcal consolidado durante siglos ha llegado hasta nuestros días, en el que la desigualdad de género, los estereotipos sexuales con los que se ejerce la discriminación continúan mermando y condicionando a muchas mujeres. Aspectos económicos, matrimonio, propiedad privada y familia nuclear fueron factores de desigualdad para la mujer, pues ésta “tenían un papel subordinado y era infravalorada, pues a menor poder económico era menor valorada y tenía menos poder.” (Gómez, 2016, p. 62).

Nos encontramos ante una estructura social de dominación, fuertemente estereotipada sexualmente y demarcando los ámbitos en los que los roles de género pueden o no actuar. Giddens (2007, p. 458) recoge las apreciaciones a este respecto:

- Las desigualdades en las relaciones de producción-reproducción: Las mujeres son relegadas al ámbito privado y, por el contrario, los hombres al ámbito público.
- El trabajo remunerado: Las mujeres tardaron más en conseguir un trabajo y cuando lo hicieron accedieron, mayormente, a profesiones “feminizadas”, contratos a tiempo parcial y con una remuneración menor.
- El estado patriarcal: El estado capitalista y patriarcal ha reforzado la dominación masculina en la esfera pública. La división sexual del trabajo supone una estrategia económica con la que se ha beneficiado al sistema capitalista.
- La violencia masculina: considerada un asunto individual y no una cuestión de estado, de manera que se está invisibilizando el problema.
- Las relaciones patriarcales en el ámbito sexual: Se manifiesta una heterosexualidad normalizada en la que se naturaliza cómo deben ser y comportarse hombres y mujeres.
- Las instituciones culturales patriarcales: Es el sistema, en general, y todas las instituciones las que perpetúan el sistema social patriarcal (medios de comunicación, familia, escuela, etc.).

En este sentido, la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2022) señala que:

Los estereotipos de género erróneos son una causa frecuente de discriminación contra las mujeres. Es un factor que contribuye a la violación de un amplio abanico de derechos, como el derecho a la salud, a un nivel de vida adecuado, a la educación, al matrimonio y a las relaciones familiares, al trabajo, a la libertad de expresión, a la libertad de movimiento, a la participación y representación políticas, a un recurso efectivo y a no sufrir violencia de género.

La ONU añade cómo el tratado internacional de derechos humanos, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (1981), incluye obligaciones detalladas “en relación con los estereotipos perjudiciales y los estereotipos ilícitos” en su Artículo 5:

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

La búsqueda de la igualdad efectiva, excluyendo los estereotipos de género, se debería abordar desde la perspectiva feminista como base fundamental educativa, en la que la justicia social y de oportunidades permita el cumplimiento de derechos y libertades, mientras se apartan prejuicios sexistas que lastran a nuestras sociedades.

### 3.3. Sexismo y Acoso sexual

La Real Academia Española (2022), define sexismo como la “Discriminación de las personas por razón de sexo”. Para Expósito et al., (1998, p. 160) el sexismo lo definen como:

Una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico, hombres o mujeres. Conceptualmente, toda evaluación (en las dimensiones cognitiva, afectiva, y conductual) que se haga de una persona atendiendo a la categoría sexual biológica a la que pertenece puede ser etiquetada como “sexista”, tanto si es negativa como positiva y tanto si se refiere al hombre como a la mujer.

El concepto de sexismo se puede dividir entre un sexismo tradicional o conservador y otro nuevo o actual en función de distintos paradigmas. Para Glick y Fiske (1996, p. 493) el tradicional se engloba en “una actitud de prejuicio o conducta discriminatoria basada en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo” basado en varias premisas:

- El paternalismo dominador (las mujeres son más débiles e inferiores a los hombres, legitimando la necesidad de la figura dominante masculina).
- La diferenciación de género competitiva (las mujeres son diferentes y no poseen las características necesarias para gobernar las instituciones sociales, siendo su ámbito la familia y el hogar).
- La hostilidad heterosexual (las mujeres, debido a su “poder sexual”, son peligrosas y manipuladoras de los hombres).

Dentro de este tipo de sexismo, nos encontramos con la discriminación laboral a la que se han enfrentado muchas mujeres. Para Goldberg (1968), debido a los estereotipos femeninos, continuaban trabajando en profesiones, oficios, realizando funciones propias de su sexo y ocupando lugares subordinados en las empresas. Incluso se llegó a creer que el prestigio de una profesión se determinaba por el menor número de mujeres que la ejercían. Eagly y Mladinic (1994), mostraron que esta realidad se acentuaba cuando afectaba a ámbitos que, convencionalmente, eran potestad de los hombres. Para Deaux (1976), la depreciación del trabajo realizado dependía de los resultados obtenidos y si eran realizados por hombres o por mujeres, es decir: si la mujer ha alcanzado el éxito, probablemente sea por una cuestión fortuita, un factor externo no inherente a su condición sexual, mientras que si el hombre es quien logra alcanzar dicho éxito es debido a factores internos de capacidad.

Con respecto al sexismo nuevo, podemos hablar de “sentimientos encontrados” dentro del mismo, a saber: “sexismo hostil y sexismo benévolo”. Para Glick y Fiske (1996), el sexismo es ambivalente pues coexisten el hostil (tradicional) con los sentimientos positivos que inspiran las mujeres en los hombres.

Un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexistas en cuanto las considera de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, pero que tiene un tono afectivo positivo para el perceptor y tiende a suscitar en éste conductas típicamente categorizadas como prosociales o de búsqueda de intimidad. (Moya, 1990, p. 223)

Según las distintas investigaciones llevadas a cabo por diferentes autores muestran que los diversos tipos de sexismo descansan en una discriminación sexual, biológica y social en la que los hombres detentan el poder y control en todos los ámbitos e instituciones económicas, sociales, administrativas, políticas, etc. Las mujeres, en contrapartida, tienen biológicamente la capacidad de reproducción sexual y la de cubrir las necesidades de los hombres a este aspecto, lo que genera una relación entre dos personas de sexos opuestos. Esta realidad femenina, Expósito et al., (1998, p.161) la definen como “poder diádico”, siendo reflejado “en caso todas las sociedades en ciertas formas de ideología: actitudes protectoras hacia las

mujeres, reverencia por su rol como esposas y madres y una idealización de las mujeres como objetos amorosos.” Ambas formas de sexismo dependen de los hombres y cómo ejerzan ese poder sobre las mujeres y su relación con ellas. Aunque éstos muestren sentimientos positivos de sexismo, están basados en su aspecto más discriminatorio y hostil pues las consideran más débiles e incapaces de gestionar sus propias vidas, de ahí lo necesario de la intervención masculina:

- Paternalismo protector (el hombre cuida y protege a la mujer como un padre cuida a sus hijos).
- La diferenciación de género complementaria (la visión de que las mujeres tienen muchas características positivas, que complementan a las características que tienen los hombres).
- Intimidad heterosexual (la dependencia diádica de los hombres respecto a las mujeres crea una situación bastante inusual en la que los miembros del grupo dominante son dependientes de los miembros del grupo subordinado). (Glick y Fiske, 1996, p. 495)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el 9 de marzo de 2021, en su comunicado de prensa conjunto “La violencia contra la mujer es omnipresente y devastadora: la sufren una de cada tres mujeres”, expuso la recopilación de los datos sobre un estudio realizado entre los años 2000 y 2018 indicando que “cerca de 736 millones de mujeres [...] sufren violencia física o sexual infligida por un compañero íntimo o agresiones sexuales perpetradas por otras personas, unas cifras que se han mantenido estables a lo largo del decenio más reciente.” De dicha cifra, se extrae otra no menos preocupante: “alrededor de 641 millones de mujeres en el mundo sufren actos violentos perpetrados por un compañero íntimo. Esta forma de violencia es, con diferencia, la más frecuente que sufren las mujeres.” Un aspecto a tener en cuenta es el porcentaje real de dichos abusos; es probable que no todos se denuncien y que el número de los mismos sea mayor.

La Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Sra. Mlambo-Ngcuka (2021) destaca lo preocupante del aumento de la violencia generalizada de hombres contra mujeres y sobre las más jóvenes, aquellas que se encuentran entre los rangos de edad de 15 a 24 años. Añade, además, que las restricciones de movilidad, el confinamiento de millones de personas debido a la pandemia del COVID-19, generó en un incremento de la violencia ejercida sobre niñas y mujeres: “en muchos países se ha registrado un aumento de las denuncias de violencia de pareja a los servicios telefónicos de información y ayuda [...]”.

En aquellos países con menos ingresos y menos desarrollados, las mujeres padecen esta “pandemia violenta” y machista en mayor proporción que aquellas que viven en lugares más avanzados y con mejoras sociales y económicas:

Las regiones que presentan las mayores tasas de prevalencia de la violencia de pareja entre las mujeres de 15 a 49 años son las de Oceanía, Asia meridional y África subsahariana, con unos índices que oscilan entre el 33% y el 51%, mientras que las tasas más bajas se registran en Europa (16-23%), Asia central (18%), Asia oriental (20%) y Asia sudoriental (21%). [...] América Latina y el Caribe (25%). (OMS, 2021)

Un ejemplo de dicha realidad lo podemos encontrar en España: durante el año 2014, el Instituto de Educación Secundaria “Profesor Martín Miranda” sito en La Laguna (Tenerife) realizó una investigación, mediante la creación de un cuestionario “teniendo en cuenta especialmente la variable sexo en relación con los resultados, acerca de: autopercepciones, responsabilidades, autoestima y proyecciones de futuro” (p. 5) del alumnado del ciclo educativo E.S.O. en el que el acoso escolar, asociado con la desigualdad de género se había detectado como un problema importante. El perfil más recurrente era aquel en el que la víctima es una chica y el acosador, un chico; son estos últimos los que sumaban más partes de expulsión del centro junto a un mayor número de sanciones por conductas inapropiadas.

Tras lo anteriormente expuesto, y aunque se ha avanzado mucho en materia de derechos, es evidente que todavía queda camino por recorrer hasta llegar a alcanzar la igualdad efectiva, en lo cotidiano, entre hombres y mujeres. No obstante, desde las primeras reivindicaciones feministas hasta nuestros días, el papel de la mujer y su valor en la sociedad ha ido cambiando. En el siguiente apartado veremos cómo se desarrolló dicho cambio.

### 3.4. Los albores de la igualdad

Antes que los Derechos Humanos, como tales, fuesen recogidos en 1948 por la Carta que lleva su nombre incluidos en diversas Constituciones de distintas naciones, habría que tener en cuenta los momentos socioculturales que acontecieron a los mismos, puesto que exponen la importancia de su repercusión para sentar las bases de dichos derechos, regulando la convivencia en igualdad entre sujetos y entre distintas culturas.

Con respecto a los movimientos feministas, éstos denuncian cómo la construcción de la sociedad ha partido desde una perspectiva cultural discriminatoria, en la que se ha perjudicado y subordinado a la mujer y a su papel en dicha sociedad desde los albores de la historia hasta nuestros días: “La creciente complejidad de nuestras sociedades somete a retos permanentes a la teoría de los derechos humanos, a la efectividad de la democracia y, muy especialmente a la garantía del principio de igualdad” (Salazar, 2013, p. 146).

Desde la perspectiva histórica, los movimientos sociales de protesta femenina se basaban en dos pilares morales fundamentales, a saber: la libertad y la igualdad. A partir de los mismos, convergían otros valores como el ser tratadas con justicia, el de reconocimiento objetivo, la emancipación, inclusión y todos aquellos aspectos que los hombres disfrutaban por la ley natural que les otorgaba el pertenecer a su sexo. Las mujeres denunciaban la subordinación al hombre, la discriminación y exclusión en el que vivían sólo por pertenecer al sexo opuesto, siendo sus actividades circunscritas al ámbito doméstico, familiar y educativo, principalmente. Esta exclusión femenina se ha evidenciado a lo largo de la Historia, sin que el tiempo y las fronteras hubiesen sido obstáculo para ello:

El código de justicia de la modernidad resumido en el concepto de los Derechos Humanos, se fue consolidando como una especie de lujo politizado en manos de una única clase social, la burguesía [...] de una única raza, la blanca; de una cultura, la occidental; y de un único género, los hombres”. (Fariñas, 2003, p. 314)

Las reivindicaciones de la mujer parten del análisis de la práctica de lo cotidiano, no sólo desde la perspectiva teórica-legal, implicando a las diferentes estructuras y contextos sociales de los que emanan las distintas situaciones de discriminación y exclusión sexual, lo que ha impulsado a colectivos femeninos a fomentar protestas para alcanzar los mismos cánones de igualdad que los hombres: “el feminismo es un humanismo, es la lucha por el reconocimiento de las mujeres como sujetos humanos y sujetos de derechos, es y ha sido siempre la lucha por la igualdad entre sexos”. (De Miguel, 2016, p. 27). Partiendo de dicha definición, la teoría feminista estaría afectando al ámbito social, político, a la cotidianidad en sus muchas formas y variedades, a la reivindicación constante para ser y estar en igualdad:

El feminismo como teoría, es una teoría crítica de la sociedad [...] como práctica social y política, la visión feminista de la realidad ha cristalizado históricamente la formación de un movimiento feminista [...] en la construcción de un Nosotras como sujeto político [...] el feminismo es también una forma de entender y vivir la vida cotidiana [...] implica también un proceso individual de cambio personal, de ajuste de cuentas con la tradición. (Op. cit.).

Los movimientos feministas precursores de la igualdad y creadores de una teoría crítica unida a las experiencias personales del día a día han provocado el volver a pensar en la mujer desde múltiples ámbitos, con rasgos diferentes y características distintas, de tal forma que le han dado visibilidad a tantas realidades invisibles para su sociedad, haciendo que la teoría feminista se mantenga presente y con ello reconocer a la mujer como sujeto de sus propios derechos, siendo protagonista de su propia vida mientras aleja la subordinación que, históricamente, ha sufrido: “la igualdad de los sexos apela, en un sentido muy

simplificado, al proceso de equiparación efectiva en el terreno legal, así como en el desarrollo de sus potencialidades psicológicas y profesionales” (Posada, 2015, p. 159).

A veces se cae en el error de pensar que la idea de igualdad y las reivindicaciones al respecto se circunscriben a los albores del pasado siglo XX, cuando también se reflejó en épocas anteriores: “en la Ilustración del siglo XVIII se propaga la idea de igualdad para todos los individuos por el hecho de ser humanos, como una concepción aplicable a la universalidad de todos los grupos sociales” (Díaz y Dema, 2013, p. 355). Con respecto al papel que La Ilustración tiene en las sociedades occidentales de hoy en día, y por ende, en los derechos humanos incluido el de igualdad, Wilson (1998 en Pérez, 2019, p. 1) expone:

La Ilustración fue un vuelo de Ícaro de la mente que se extendió por los siglos XVII y XVIII. Una visión del saber secular al servicio de los derechos del hombre y del progreso humano fue la mayor contribución de Occidente a la civilización. Inició la era moderna para todo el mundo; todos somos sus herederos.

Esta visión precursora de los Derechos Humanos y por ende, la idea de igualdad entre los hombres, supuso el punto de partida para fundamentar principios filosóficos, planteamientos de carácter liberal y con ello sentar las bases para cambiar los modelos de organización política hacia democracias que convirtiesen a los sujetos en ciudadanos con derechos individuales, frente a los súbditos de monarquías absolutistas con derechos y libertades mermadas.

Sin embargo, esta visión del nacimiento del nuevo ciudadano, aquel individuo provisto de derechos y libertades no tenía en cuenta características concretas como el sexo, la etnia o la cultura, comportando la discriminación para aquellos colectivos afectados por dichas características, incluyendo al de la mujer. “Ni los ideales de igualdad, libertad y fraternidad de la revolución francesa, conllevaron a dicho reconocimiento [el de ciudadanía], por cuanto el alcance de ideales aparentemente universales para el ser humano, tendría como destinatarios universales a los hombres” (Torres, 2019, p. 94). Existían libre pensadores que explicaban que una de las causas de inferioridad de la mujer respecto al hombre era su mermada capacidad de razonamiento; esta reflexión impedía que el colectivo femenino pudiese disfrutar de los derechos y libertades que otorgaba el reconocimiento de ciudadanía: “La familia es, pues, si se quiere, el primer modelo de las sociedades políticas: el jefe es la imagen del padre; el pueblo es la imagen de los hijos”. (Rousseau, 1921, pp. 38-39 [1ª ed. 1762]). Tal y como se percibía la mujer en la sociedad, dicho autor puso de manifiesto su invisibilidad en la misma no alcanzando la consideración de ser relevante su rol en dicho sistema y, por tanto, el ser mencionada: sólo el hombre como jefe. Y, aunque el



propio Rousseau, en su “Discurso sobre el origen y fundamento de la desigualdad entre los hombres” declara que:

La desigualdad política y económica es una construcción social, artificial por ello mismo, ajena a Dios y a la naturaleza, y resultado de una funesta cadena de azares, todos ellos arraigados en el interés de unos pocos, aunque en última instancia es responsabilidad colectiva de los hombres. (En Amorós y de Miguel, 2005, p. 101)

Rousseau continúa excluyendo a las mujeres a pesar de abogar por la universalidad de los derechos y libertades como condición natural pero sólo para los hombres. Hobbes (1940, p. 62) va más allá cuando, para describir la demencia o enajenación mental, utiliza la figura de la mujer:

Cayó sobre dicha ciudad griega una racha de locura que afectaba solamente a las jóvenes doncellas e inducía a muchas de ellas a ahorcarse. Supúsose por muchos que esta locura era acto del demonio. Pero hubo quien sospechó que el hastío de la vida sentido por las jóvenes podía proceder de cierta pasión de la mente, y suponiendo que estimaban en más su honor, aconsejó a los magistrados que desnudaran a las interesadas y las dejaran colgar desnudas. De este modo, dice la historia, que curaron su locura.

Wollstonecraft (1792) en su “Vindicación de los derechos de la mujer” expone que los prejuicios a los que someten a las mujeres nacen en la tradición interiorizada, en la cultura y costumbres de considerarlas inferiores a los hombres: “los hombres, en general, parecen emplear su razón para justificar los prejuicios que han asimilado de un modo que les resulta difícil descubrir, en lugar de deshacerse de ellos”. (En Amorós y de Miguel, 2005, p. 129). Esta autora y precursora de las reivindicaciones feministas por los derechos de igualdad exhorta a que “no dejemos a los hombres en el orgullo de su poder usar los mismos argumentos de los reyes tiránicos y ministros venales y afirmar con falacia que la mujer debe someterse porque siempre ha sido así.” (Op. cit.). A pesar de tales esfuerzos, y a consecuencia de prejuicios arraigados en la cultura de la época, las mujeres continuaron siendo discriminadas y consideradas seres inferiores incapaces de llevar a cabo responsabilidades y funciones en ámbitos como el político y público, principalmente. Apartadas de la adquisición de los mismos conocimientos y formación que los hombres, desplazándolas a contextos familiares y privados, las convirtieron en seres subordinados y dependientes de los hombres a nivel económico, social y hasta sexual:

En los siglos XVIII y XIX se produce la mayor oscuridad de la sexualidad, la mujer es recluida en su casa o convento. Añadiremos los vividos durante la Edad Media, donde la desnudez femenina fue la representación del pecado. No sólo la religión judeocristiana consideró a las mujeres como simples



objetos sexuales, cuya función era la de procrear, perpetuar y servir a los hijos, sino que aún hoy la religión islámica la oculta bajo pesados ropajes. (Luque, 2008, p. 152)

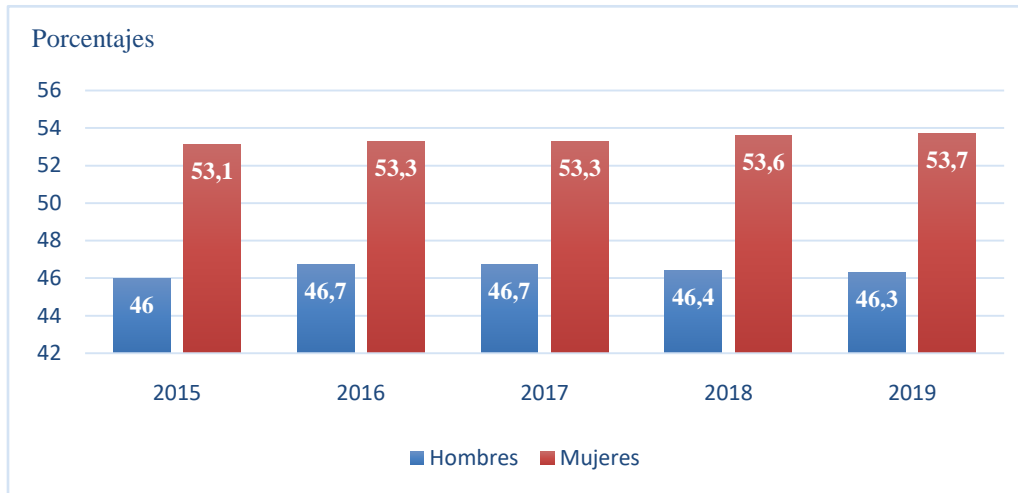
A lo largo de la Historia, la sexualidad ha sido objeto de negación y represiones varias, intentando constreñir la propia naturaleza humana. Durante siglos se intentó esconder bajo el paraguas de la racionalidad, ésa que nos distingue sobre animales superiores de los inferiores, más dados a dejarse dominar por sus instintos más primarios e irracionales. Los estereotipos de género, lastrados por generaciones cargadas de prejuicios sexuales, han propiciado que tanto hombres como mujeres vivan sometidos a las presiones sociales de su tiempo:

La historia oficial es escrita por el hombre que asume la representación universal de la humanidad; otra muy diferente es la historia de las mujeres. [...] Sin embargo, más allá de ciertas variaciones culturales las sociedades imponen normas, patrones y pautas diferenciales a hombres y a mujeres, que ubican a estas últimas en una condición histórica de desventaja y postración. (Martínez-Herrera, 2007, p. 88)

Las reivindicaciones feministas parten de un espíritu de crítica, de reacción ante la discriminación por cuestión de sexo a la que están sometidas, exigiendo el reconocimiento de ser merecedoras de los mismos derechos y libertades que los hombres, permitiéndoles participar en todos los aspectos sociales, públicos y políticos que éstos disfrutaban. Ideales de igualdad legal, efectiva, llevada a la práctica de lo cotidiano, de lo laboral, político y con ello, la independencia y emancipación de la tutela masculina. Revoluciones sociales para mejorar las condiciones de vida de las mujeres y, con ello, las de todos.

Con respecto a los derechos y reivindicaciones indicadas, las sociedades occidentales, principalmente, y aquellas en desarrollo, han reflejado y continúan reflejando avances significativos en materias de igualdad y equidad en aspectos legislativos, incluyendo en sus políticas sistemas de paridad para visualizar y empoderar a la mujer. También teniendo en cuenta derechos fundamentales como el de la Educación, antaño vetado a las mujeres y que a día de hoy, tanto en España como en Ecuador y en casi todos los países que conforman la Unión Europea, el colectivo femenino supera al masculino en graduaciones universitarias: Según el informe elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, “Mujeres y hombres en España” (2021, p. 160) “[...] en el año 2019, el porcentaje de mujeres graduadas en educación superior era un 53.7% y el de hombres 46.3%.” En el resto de países miembros de la Unión Europea y durante el mismo año, las mujeres graduadas en Universidades también superó al colectivo masculino salvo en Grecia y Alemania, siendo en esta nación el de menor valor con un 48.5% (Op. Cit.).

Tabla 2: Porcentaje de hombres y mujeres graduados en Educación Superior en España.



Fuente: Estadísticas de educación y formación. Eurostat.  
Elaboración propia.

A estos datos hay que añadir que, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), para el curso 2021-2022, en España, del total de matriculados, el 56,3% fueron mujeres.

En España, esta realidad matemática muestra los resultados de incluir y aplicar políticas de igualdad en el ámbito educativo basadas en el Artículo 27 dentro de la Sección 1ª “De los derechos fundamentales y de las libertades públicas” de la Constitución española de 1978, y que expone el derecho a la Educación para todos:

- (1) Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.
- (2) La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.
- (4) La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.
- (5) Los poderes públicos garantizan el derecho de todos a la educación, mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes.
- (8) Los poderes públicos inspeccionarán y homologarán el sistema educativo para garantizar el cumplimiento de las leyes.

En Ecuador, la Sra. Padilla (2022), catedrática de Guayaquil, indica que “las estudiantes universitarias suelen ser las mejores de sus cursos y carreras porque se imponen una mayor autoexigencia. Además de que constituyen cerca del 60% de la población universitaria del país”, según datos facilitados por el Isabel D. Alonso López

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de Ecuador para la conmemoración del Día de la Mujer, 8 de marzo de 2022. Sin embargo, lamenta que dicho porcentaje no se extrapole a niveles superiores en el ámbito laboral siendo los hombres los que deciden el ascenso o designación de mujeres, atribuyendo dicha circunstancia al lastre cultural machista que todavía impera en su país:

Hay que crear conciencia sobre la necesidad de una mayor participación femenina y hay que crear una cultura local/organizacional que atienda las deficiencias y barreras que impiden a la mujer continuar su carrera hacia la independencia, cuando abandonan el camino desde la instancia educativa. (Op. cit.)

Cabe señalar que los planes de desarrollo y concienciación con respecto a los derechos de igualdad en la República de Ecuador se iniciaron en fechas posteriores que en España, y aun así, sus porcentajes de mujeres universitarias son similares, incluso siendo superados por la comunidad ecuatoriana.

Seguidamente, veremos plasmada la idea de igualdad en el ámbito laboral dentro de textos legislativos españoles desde la Constitución de la Monarquía Española de 1812 hasta la de 1978, todavía en vigor, observando los avances y retrocesos en función de las diferentes políticas ideológicas aplicadas.

### 3.5. Textos legislativos españoles e igualdad de derechos laborales

Desde la Constitución Política de la Monarquía española de 1812 hasta la que se encuentra actualmente en vigor (1978) podemos observar los cambios que se han llevado a cabo respecto al derecho al trabajo y acerca de quiénes y en qué circunstancias pueden optar a él. La Constitución de la Monarquía española de 1876, en su articulado, nos encontramos el número 12 indicando que “Cada cual es libre de elegir su profesión y de aprenderla como mejor le parezca. Todo español podrá fundar y sostener establecimientos de instrucción o de educación con arreglo a las leyes”. El Artículo 15 añade: “Todos los españoles son admisibles a los empleos y cargos públicos, según su mérito y capacidad”. (Op. Cit.)

La Constitución de la República Española del 9 de diciembre de 1931, en su Artículo 40 indica que “Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen”; en su Capítulo II *Familia, economía y cultura*, Artículo 46 hace mención explícita de la protección del trabajo de las mujeres y la maternidad: “La República asegurará a todo trabajador las condiciones necesarias de una existencia digna. [...] el trabajo de las mujeres y de los jóvenes y especialmente la protección a la maternidad”. (Op. Cit.). Durante el Régimen franquista entre los años 1939 y 1975, en base a los fundamentos doctrinales del movimiento nacional-católico, se llevaron a cabo modificaciones laborales que afectaron de forma distinta a ambos

sexos: en el Fuero del Trabajo de 1938, en su Capítulo I, apartado 8, expone el derecho al trabajo para todos los españoles, sin embargo, en el Capítulo II, apartado 1, hace una discriminación por sexo al indicar que [...] “En especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres y niños, regulará el trabajo a domicilio y liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”. En el preámbulo de la Ley de Bases de 18 de julio de 1938, (Boletín Oficial del Estado, Núm 19, p. 272) se limita el acceso laboral a las mujeres casadas haciendo responsable del sustento familiar exclusivamente al hombre reduciendo, al ámbito doméstico, a las esposas:

Es consigna rigurosa de nuestra Revolución elevar y fortalecer la familia en su tradición cristiana, sociedad natural perfecta y cimiento de la Nación.

En cumplimiento de la anterior misión ha de otorgarse al trabajador – sin perjuicio del salario justo y remunerador de su esfuerzo – la cantidad de bienes indispensables para que aunque su prole sea numerosa – y así lo exige la Patria – no se rompa el equilibrio económico de su hogar y llegue la miseria, obligado a la madre a buscar en la fábrica o taller un salario con que cubrir la insuficiencia del conseguido por el padre, apartándola de su función suprema e insustituible que es la de preparar sus hijos, arma y base de la Nación, en su doble aspecto espiritual y, material.

Para que las actividades de las mujeres casadas se mantuviesen circunscritas al hogar, apoyar y auspiciar el aumento de la natalidad, la Ley anteriormente mencionada, creó una serie de subsidios económicos que aumentaba en función del número de hijos y que el “jefe de la familia” podría abonarlo; salvo “circunstancia especiales [...] podrá abonarse a la madre o a quien haga sus veces”. (Op. Cit.). Posteriormente, en 1946, la Orden de 26 de marzo eliminaba dicho subsidio si la esposa optase por trabajar. En el Fuero de los Españoles de 1945, en su Capítulo Segundo, Artículo veintidós, indica que “El Estado reconoce y ampara a la familia como institución natural y fundamento de la sociedad con derechos y deberes anteriores y superiores a toda Ley humana positiva”. Añade, además, que “El matrimonio será uno e indisoluble” y, en su tercer apartado, destaca que “El Estado protegerá especialmente a las familias numerosas”. Una vez más, se destaca el valor gubernamental de la prole y, cuanto más amplia sea mayores beneficios económicos conlleva para sus progenitores gracias al sistema de subsidios estatal promovido por del Gobierno de la Nación: mayor índice de natalidad implica una mayor fuerza de producción y por ende, aumento de la economía, consumo, cotizaciones, impuestos, junto con el rejuvenecimiento de la población (Mora, 2019). Si, por el contrario, el índice de natalidad es menor, el envejecimiento de dichaciudadanía aumenta convirtiéndose en una masa poblacional, inactiva, pero dependiente económica y sanitariamente del Estado que, para asumir dicho gasto presupuestario, ha de aumentar las tasas de cotización y/o la edad de jubilación (Ulloa, 2019). Una mayor participación de la mujer en el ámbito

laboral, a la vez que la capacidad para decidir cuántos hijos tener, conlleva la reducción significativa de la natalidad y con ello se reduce “la red familiar que se genera”. (Op. Cit.)

El Artículo 35.1 de la Constitución española de 1978, dentro de la Sección 2ª De los derechos y deberes de los ciudadanos, a cerca del trabajo, reza así:

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razones de sexo.

Puede apreciarse que, de forma paulatina y debido a los cambios sociales y políticos recogidos en la Historia de España, los derechos y libertades de la ciudadanía, incluyendo los que respectan al trabajo, han sufrido diferentes alteraciones avanzando y retrocediendo en función de las ideas e ideologías que han marcado los diversos gobiernos. El papel de la mujer y sus roles, dentro y fuera del ámbito doméstico, también se ha visto afectado, de forma significativa, por dichas transformaciones. Cabe destacar que, en la legislación anteriormente indicada, el concepto “trabajo” se circunscribe a aquel que es remunerado, es decir, el que conlleva una retribución, mientras que el que se engloba en el contexto hogareño/familiar, generalmente asumido por mujeres, que abarca el cuidado del domicilio, asistir a la familia, actividades educativas y múltiples labores diarias domésticas tan necesarias e imprescindibles para el desarrollo físico, sanitario, personal y social, no parece merecer el mismo reconocimiento y protección legal. Esta realidad se refleja, además, en las distintas bases de datos que sólo recogen la actividad económica remunerada de la población, tales como el Instituto Nacional de Empleo (INE), Seguridad Social, Censos de Población y Encuestas de Población Activa (EPA), por ejemplo. Con respecto a este último recurso, para disponer de información estadística sobre la actividad laboral de la población, en 1964 se creó la EPA; con anterioridad se disponía de datos no rigurosos o con poca concreción que ofrecían un escenario inconexo:

La carencia de información integral en fechas anteriores a 1964 puede ser en alguna medida subsanada por los datos aportados por la Encuesta Sociodemográfica de 1991 que, al preguntar sobre la experiencia laboral de las personas a lo largo de sus vidas, permite una visión de la práctica totalidad del pasado siglo. (INE, 2002, p. 118)

La Encuesta Sociodemográfica realizada en 1991 y con una muestra de 159.154 sujetos, destaca en su cuestionario que “se realiza para conocer mejor las características de la población, anticipando las necesidades educativas, de vivienda, sanitarias, asistenciales, etcétera.” (p. 73). En la formulación de los objetivos a alcanzar muestra lo siguiente: “Estudio de la evolución de las situaciones de familia, residencia

y vivienda, formación y actividad, experimentadas por la población española de diez y más años, a lo largo de su vida.” (Op. Cit.). Dicha encuesta, compuesta por 24 páginas contiene los siguientes apartados:

1. Miembros del hogar,
2. Padres,
3. Hermanos,
4. Matrimonios y uniones maritales estables,
5. Hijos,
6. Lugares de residencia,
7. Viviendas,
8. Estudios académicos,
9. Otros estudios,
10. Biografía de actividad y
11. Actividad actual.

De dicho estudio se desprende que un tercio de las mujeres, aproximadamente, no ha trabajado nunca de forma retribuida y/o no ha buscado empleo. Podríamos deducir que, dadas las distintas políticas en el ámbito laboral y familiar llevadas a cabo por los diferentes regímenes gubernamentales españoles, las responsabilidades del hogar han recaído casi exclusivamente sobre las mujeres, ámbito en el que han desarrollado su función social, importantísima, pero sin remuneración, ni reconocimiento, ni protección legal, conllevando la falta de independencia económica y, por ende, sin capacidad de progreso personal y/o profesional. Por otra parte, la Encuesta Sociodemográfica que nos ocupa, expone que, con respecto a los hombres, sólo un 9.8% no ha trabajado nunca y dentro de dicho cómputo, el 63.1% corresponde al rango de edad de 10 a 19 años (etapa educativa), reduciéndose este porcentaje, significativamente, a partir de los 20 años, bajando hasta al 0.3% a partir de 50 años de edad. Las diferencias, respecto a las mujeres son evidentes, mostrando que, las responsabilidades laborales remuneradas incidían, principalmente, sobre la figura del hombre (padre, marido/pareja, hermano). A continuación, se muestra la Tabla 3 que recoge, de forma más detallada, lo anteriormente indicado:

Tabla 3: *Actividad económica a lo largo de la vida (1991)*

	NO HA TRABAJADO NUNCA %	NO HA BUSCADO EMPLEO %
<b>HOMBRES</b>	<b>9.8</b>	<b>7.5</b>
De 10 a 19 años	63.1	52.0
De 20 a 29 años	15.5	10.4
De 30 a 39 años	1.6	1.2
De 40 a 49 años	0.4	0.4
De 50 a 59 años	0.3	0.3
De 60 a 69 años	0.3	0.3
De 70 años o más	0.3	0.3
<b>MUJERES</b>	<b>31.7</b>	<b>26.9</b>
De 10 a 19 años	74.1	58.8
De 20 a 29 años	28.1	16.0
De 30 a 39 años	15.4	11.9
De 40 a 49 años	22.8	20.4
De 50 a 59 años	32.4	31.0
De 60 a 69 años	35.9	35.3
De 70 años o más	36.5	36.4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (1991). Encuesta Sociodemográfica.  
Elaboración propia.

El 28 de julio de 2022, El Instituto Nacional de Estadística publicó la Encuesta de Población Activa referente al Segundo trimestre del corriente, en ella se muestran los totales y porcentajes respecto a los hombres y mujeres que tienen trabajo remunerado y aquellos que se encuentran sin él o parados. Dentro de la población española, el colectivo femenino representa casi un millón más que el masculino, el 51.01% frente al 48.99% respectivamente, sin embargo, el porcentaje de mujeres activas, laboralmente, se encuentra en algo más de 6 puntos por debajo de el de los hombres; en contrapartida, dentro del apartado “Parados”, es el bloque femenino el que supera al de los hombres en esos 6 puntos.

La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral retribuido gracias a la conquista en derechos, deberes y obligaciones (igualdad) respecto a los hombres, se ve reflejada en las actualizadas cifras que ofrece el INE gracias a las distintas políticas aplicadas en España a partir de su última Constitución de 1978 que continúa en vigor. A continuación, se exponen los datos matemáticos de esta realidad:

Tabla 4: España; población, ocupados y parados segundo trimestre 2022

2T/2022	PORCENTAJES SOBRE TOTAL				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Población	23.236.999	24.195.806	47.432.805	48,99%	51,01%
Ocupados	10.976.600	9.491.400	20.468.000	53,63%	46,37%
Parados	1.355.300	1.564.100	2.919.400	46,42%	53,58%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2022). Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo trimestre de 2022 y Statista (2022). Habitantes de España por género 2020-2022. Elaboración propia.

La Constitución Política de la Monarquía española del 19 de marzo de 1812, conocida como “La Pepa”, en su Capítulo III, Artículo 13, exponía que “El objeto del Gobierno es la felicidad de la Nación, puesto que el fin de toda sociedad política no es otro que el bienestar de los individuos que la componen.” Desde entonces, en España, “ha llovido mucho”, se han sucedido guerras, insurrecciones, golpes de Estado, monarquías, repúblicas, dictaduras y democracias (pre y post constitucionales tras el fallecimiento del dictador Sr. Franco Bahamonde en 1975). Con todos esos cambios y giros políticos de la realidad española, los derechos y libertades de hombres y mujeres también se han visto afectados y, por ende, el bienestar de tantos.

A continuación, se expondrán textos legislativos de Ecuador con respecto a los derechos de igualdad, incluidos los laborales, o los avances que se hayan logrado al respecto.

### 3.6. Textos legislativos de Ecuador: Búsqueda de los derechos de igualdad, incluyendo los laborales

En este apartado se mostrarán Textos legislativos de Ecuador y Constituciones más relevantes o conocidas, de la veintena que posee, para intentar exponer los avances sociopolíticos en términos de Igualdad y en el ámbito laboral.

[Ecuador] tiene un record en la adopción de nuevas constituciones. Pero esto no se debe fundamentalmente a la necesidad de cambios, sino más bien, a la inestabilidad política, que ha traído consigo dictaduras frecuentes. En medio del enfrentamiento político se han establecido gobiernos de hecho y se ha roto o derogado la Constitución vigente. Al cabo de un tiempo de régimen dictatorial,



se ha vuelto al régimen jurídico mediante la emisión de una nueva Constitución que, por lo general, ha entrado en vigencia con un nuevo gobierno electo. (Ayala, 2004, p. 190)

Con esta realidad como premisa, las expectativas respecto a cambios significativos en derechos fundamentales para la población eran ilusorias: “las modificaciones entre una carta política y la siguiente, son generalmente poco significativas en lo atinente al reconocimiento de garantías ciudadanas y a los principios fundamentales llamados a regir las relaciones sociales.” (Wray, 1996, p. 185). Las demandas sociales que pudiesen darse, no tenían por qué coincidir con la Constitución de turno, cuya creación tenía otra función: “ha servido más como símbolo de legitimidad política para el poder, que como norma fundante de las demás en el ordenamiento jurídico.” (Op. cit. p. 186)

Aunque la primera Constitución que se elaboró en 1812 supuso un gran trabajo, el contexto histórico en el que se creó y los protagonistas de su contenido dejaron una huella indeleble con ciertos rasgos característicos de la época:

La Constitución de 1812 [...] logra captar el pensamiento liberal francés, con una matriz colonial [España] y religiosa [Catolicismo] al parecer inevitable, nadie lo puede negar. Sin embargo, al mismo tiempo, inauguraré la tónica de la tradición decimonónica: un constitucionalismo de élite profundamente desconfiado y temeroso de los mestizos, los indígenas, los afrodescendientes y de las mujeres. En suma, un constitucionalismo tacaño en derechos y restringido en partición política. (Ávila, 2012, p. 8)

La Constitución de 1830 fue la primera Carta Magna republicana y, por ende, una de las más importantes pues se convirtió en un pilar fundamental para el ordenamiento del país y base para la creación de leyes y programas en los que desarrollar su articulado, además de ejemplo para futuros cambios y mejoras legislativas. En el cuerpo de su redacción y buscando alusiones a derechos y reconocimiento de la mujer, nos encontramos que las ecuatorianas tendrían su origen y nacionalidad reconocidos por razón de nacimiento (Artículo 9, punto 1). Ante la ley, se les distingue ser iguales aunque sin gozar de las aptitudes necesarias para acceder a la ciudadanía que permitía el acceso a cargos públicos (Artículo 12), y por ello, no serían “elegibles” para gobernar el país, formar parte de asambleas (Parroquiales o Electorales) o del poder Legislativo.

Cabe señalar que toda la Constitución de 1830 está redactada en masculino. No hay ni un solo término en femenino ni se menciona a la mujer. Esta Carta Magna no recoge ningún derecho laboral y se refiere únicamente a la constitución de los poderes de la república, derechos de ciudadanía para acceder a

elecciones y cargos, además de los derechos y obligaciones de los altos cargos más importantes de la república.

El período que abarca desde la Constitución de 1830 hasta la de 1883 “se caracteriza por la vigencia de una sociedad tradicional de raíz colonial; [...] el predominio latifundista y por una escasa vinculación al sistema económico internacional.” (Ayala, 2008, p. 10). Aunque existieron voces que exigían los derechos de igualdad, la jerarquía de la estructura social se mantenía:

Los criollos no compartieron sus privilegios ni el poder un ápice con los indígenas, los afrodescendientes y las mujeres. [...] La dominación a los indígenas se dio mediante el concertaje (trabajo en una hacienda por un salario que nunca se pagaba por el cobro de deudas), dominación a los afrodescendientes mediante el esclavismo, y a las mujeres mediante el concepto de incapacidad civil. (Op. cit. pp. 14)

La “incapacidad civil” de las mujeres se produce al contraer matrimonio. Según el Artículo 156 del Código Civil Ecuatoriano de 1860, con respecto a la potestad marital lo define de la siguiente manera: “el conjunto de derechos que las leyes conceden al marido sobre la persona y bienes de la mujer.” El Dr. Rodrigo Villegas lo deduce así:

La incapacidad de la mujer casada se produce no por el hecho de ser mujer, sino por haber contraído matrimonio bajo el régimen de comunidad de bienes, lo que hace que surja ipso jure, la potestad del marido en la forma y modo establecidos por ley; y así, mientras por un lado surge la autoridad del marido frente a la nueva célula familiar, por otro pierde su personalidad la mujer que ha consentido en el matrimonio [...]. La capitisdeminutio de la mujer casada, se origina, según el antiguo derecho francés, por la necesidad de erigir la autoridad doméstica del hogar, bajo la falsa creencia de la debilidad de la mujer, según lo afirmaba Napoleón, por lo cual se sostienen hasta estos momentos que tal incapacidad se ha establecido en beneficio de la misma mujer. (s.f, pp. 11-12)

En 1836 se dictó el Decreto Orgánico de Enseñanza Pública que abarcaba educación Primaria, Secundaria, Universitaria y Militar, además de tener en cuenta a la mujer pero de una forma muy básica:

De acuerdo con la autoridad eclesiástica, convirtió la casa de. Beaterio, de Asilo de arrepentidas en Instituto de educación femenina, donde se recogieron diez niñas huérfanas hijas de los mártires de la independencia y se proporcionó educación a las señoritas de la sociedad, que en 1837 ascendían ya al número de sesenta y siete. [...] En 1875, 63.790 niños recibían educación primaria. El número de

niñas incluido en la cifra anterior era de 8.513, que recibían su educación en locales separados; pues se habían eliminado las escuelas mixtas. (Vargas, 1965, pp. 364 y 375)

Desde la óptica del siglo XXI, leer sobre Educación Pública, primaria, obligatoria y gratuita puede infundir a error, pues entendemos que todos los menores en edad escolar disfrutaban de dicho derecho, “sin embargo, si uno compara la población total [de 1843] con el número de estudiantes, podrá constatar que la ciudadanía sigue siendo extremadamente restringida. En efecto, la población total era de 1.272.862 habitantes y el número de estudiantes de 54.894 (421 universitarios y 1.646 secundarios), que representan apenas el 4.3% de la población.” (Ayala, 2008, p. 43)

En la Constitución de 1869, conocida como “La Carta Negra”, el estatus de ciudadanía sólo lo disfrutaban “las personas mayores de edad, hombres, propietarios que no trabajaban en relación de dependencia y educados, y en una de las constituciones hasta católicas.” (Ávila, 2012, p. 9). Dussel (2007, p. 417) describe, a este respecto la discriminación que existía entre la población: “En nuestro continente, se entendía como “pueblo” exclusivamente como el cuerpo civil de criollos ilustrados y poderosos, y excluía de la soberanía popular al pueblo ínfimo, criollos e indios iletrados.” Dentro de la población descartada para optar a posiciones políticas se encontraban, además de lo indicado, “las masas indígenas, os antiguos esclavos africanos, los mulatos y los zambos, los mestizos y los inmigrantes empobrecidos constituirán un pueblo de pobres excluidos de la ciudadanía real.” (Op. cit. p. 422).

Así pues, la condición de ciudadanía sólo la disfrutaba un 0.3% de la población en Ecuador, concentrándose el poder en una oligarquía adinerada, ilustrada, independiente y terrateniente, “que mantuvo las diferencias profundas socioeconómicas, étnicas y regionales. La ruptura entre estado y pueblo era evidente.” (Ayala, 2008, p. 19).

Teniendo en cuenta lo anteriormente indicado, sin derechos plenos a la Educación y al estatus de Ciudadanía, se continuaba sin derechos laborales para la mujer y sin libertades fundamentales. Con respecto al trabajo, la Constitución de 1906, en su Artículo 26, punto 12 el Estado ecuatoriano garantiza:

La libertad de trabajo y de industria. Todos gozan de la propiedad de sus descubrimientos, inventos y obras literarias, en los términos prescritos por las leyes; y a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por ley; ni los artesanos y jornaleros serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.”

En la Constitución de 1929, en su Artículo 13, otorga el derecho de ciudadanía a “todo ecuatoriano, hombre o mujer, mayor de veintiún años, que sepa leer y escribir” y, para ser elector, tal y como recoge el

Artículo 18 de dicha constitución, “se requiere ser ciudadano en ejercicio y no estar comprendido en las incapacidades establecidas por la ley.” Además, en los Artículos 36 y 43, para ser elegido Senador y Diputado, respectivamente, los requisitos podía cumplirlos cualquier mujer que se acogiese al Artículo 13, anteriormente mencionado. Esta realidad deshacía el veto que, históricamente, había restringido derechos y libertades a la mujer, tales como:

- Derecho de asociación, laboral o cualquier otra reconocida por la ley.
- Derecho a un sueldo mínimo estipulado por la república.
- Derecho de libre pensamiento, siempre que lo manifestado no sea contrario a ley.
- La maternidad y la infancia están protegidas. (Artículo 151)

El Artículo 167, respecto a la mujer, indica: “el Estado tiene obligación de dispensar a la mujer atención preferente, tendiendo a su liberación económica. En consecuencia, velará, de modo especial, por su educación profesional técnica, capacitándola, entre otras posibilidades, para que pueda tomar parte activa en la Administración Pública.”

En la Constitución de 1967, en su Artículo 25 aparecen los derechos de igualdad al indicar que “No se hará discriminación alguna basada en motivos tales como raza, sexo, filiación, idioma, religión, opinión política, posición económica o social.” En su Artículo 29 se establece la protección “a la familia, matrimonio y maternidad”, además de distinguir con derechos a los niños desde el momento de ser concebidos tanto si lo son dentro o fuera del matrimonio.

La Constitución de 1979, en su Título II de los Derechos, Deberes y Garantías, Sección I, Artículo 19, punto 4 se expresa, literalmente, en términos de igualdad:

La igualdad ante la ley. Se prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, filiación, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen social, posición económica o nacimiento.

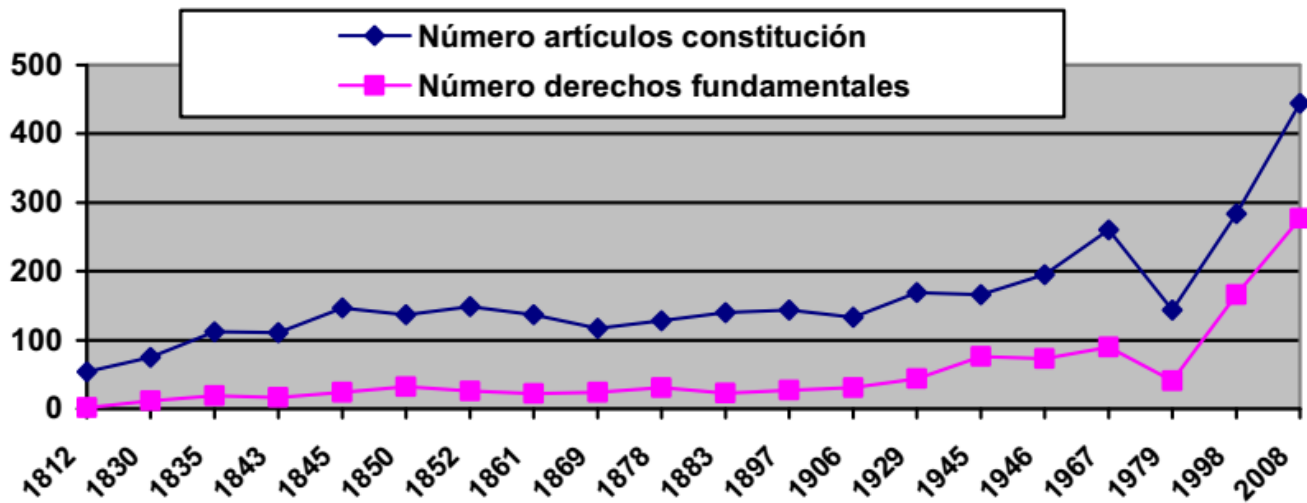
La mujer, cualquiera sea su estado civil, tiene iguales derechos y oportunidades que el hombre en todos los órdenes de la vida pública, privada y familiar, especialmente en lo civil, político, económico, social y cultural.

Desde la primera Constitución de 1812 y hasta la de 1979, tras 167 años, la mujer es reconocida como ciudadana de pleno derecho, acogéndose a todos los beneficios constitucionales a dicho nivel social como pueden ser los correspondientes al derecho al honor, libertad de opinión, educación superior, trabajo, conciencia, religión, inviolabilidad de la vida y el domicilio, al tránsito libre, etc. Las constituciones del

siglo XIX y en el último cuarto del XX recogen “una visión histórica que seguía la trayectoria de las estructuras de poder y sus agentes [...] Los excluidos de esas narrativas (mujeres, indios, negros, plebe), tuvieron que esperar décadas para ingresar en el universo del relato histórico [...] no encarnaban la nación.” (Bustos, 2012, p. 3).

En la actualidad, la Constitución de 2008 es la que se encuentra en vigor y en ella, los derechos de igualdad y los fundamentales respecto a toda la población, incluida la mujer, han seguido una distribución al alza desde la de 1979. En el siguiente gráfico se tienen en cuenta el articulado que contienen derechos y la curva ascendente de los mismos, constitucionalmente:

Figura 2: “Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano”



Fuente: Ávila (2012).

## CAPÍTULO 4

# ESTADO DE LA CUESTIÓN

## CAPÍTULO 4: ESTADO DE LA CUESTIÓN

En este capítulo queremos mostrar cuál es el estado de la cuestión concerniente a la idea de igualdad y equidad de género en distintas legislaciones y cómo éstas han adaptado su contenido y/o articulado para recoger reivindicaciones feministas con respecto a los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales que debería disfrutar todo el colectivo humano sin discriminación, en igualdad, aplicando la equidad y la justicia social que compensen las desigualdades que puedan darse. Es por ello que, partiendo del calificado como Primer Mundo, motor de la evolución del pensamiento humano, éste ha incluido en su legislación aspectos relevantes a dicha realidad. A continuación, se exponen diferentes documentos destacados, en vigor, con carácter nacional, europeo e internacional que muestran los avances en materia de igualdad y equidad de género, principalmente y que determinan la forma de vivir, las relaciones, el ámbito laboral, educativo y hasta personala día de hoy.

### 4.1. Adaptación legislativa a las reivindicaciones feministas.

Este apartado lo hemos dividido en cuatro que, a su vez, recogen documentación y legislación elaborada por la Comunidad Internacional, Unión Europea, España y Ecuador.

#### 4.1.1. Comunidad Internacional.

Seguidamente, se exponen una serie de documentación que la Comunidad Internacional ha pactado en relación a derechos y libertades:

- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales de 3 de enero de 1976

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Artículo 2)

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto. (Artículo 3)

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981)

Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto. (Preámbulo)

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Artículo 1)

- Conferencia Mundial de Derechos Humanos; Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)

Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social.

La cuestión de los derechos humanos de la mujer debe formar parte integrante de las actividades de derechos humanos de las Naciones Unidas, en particular la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con la mujer.



La conferencia Mundial de Derechos Humanos insta a los gobiernos, a las instituciones intergubernamentales y a las organizaciones no gubernamentales a que intensifiquen sus esfuerzos en favor de la protección y promoción de los derechos humanos de la mujer y de la niña. (Artículo 18)

- Programa de acción sobre la población y el desarrollo de El Cairo de Naciones Unidas (1994)  
[..] El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges, y el marido y la mujer deben estar en igualdad de condiciones. Principio 9.

Toda persona tiene derecho a la educación, que deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de los recursos humanos, de la dignidad humana y del potencial humano, prestando especial atención a las mujeres y niñas. [...]. Principio 10.

- El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género (2021)

La igualdad de género es un derecho. La realización de este derecho es la mejor oportunidad que existe para afrontar algunos de los desafíos más urgentes de nuestro tiempo, desde la crisis económica y la falta de atención sanitaria hasta el cambio climático, la violencia contra las mujeres y la escalada de los conflictos.

Las mujeres no sólo se ven más seriamente afectadas por estos problemas, sino que tienen ideas y la capacidad de liderazgo para resolverlos. La discriminación de género, que sigue obstaculizando a las mujeres, es también un obstáculo para nuestro mundo. (Preámbulo)

#### 4.1.2. Unión Europea

En este punto que afecta a la Unión Europea, expondremos algunos de los documentos que recogen los compromisos, planes de acción y compromisos para continuar avanzando en materia de derechos humanos y fundamentales:

- Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019

El presente Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 se basa en la evaluación continua y ad hoc de la estrategia 2010-2015, cuyas conclusiones destacan, entre otras cosas, el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al

establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de las perspectiva de la igualdad entre sexos en la comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados Miembros. (Preámbulo)

- Estrategia europea para la igualdad de género 2020-2025

Aunque las desigualdades aún existen, durante las últimas décadas la UE ha realizado avances considerables en materia de igualdad de género impulsados por:

- la legislación sobre igualdad de trato.
- la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
- medidas concretas de promoción de la mujer.

Los objetivos fundamentales son poner fin a la violencia de género, combatir los estereotipos de género, colmar las brechas de género en el mercado de trabajo, lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía, abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres, reducir la brecha de género en las responsabilidades asistenciales y alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones y la actividad política. La Estrategia adopta un planteamiento dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas y descansa en la interseccionalidad como principio horizontal para su aplicación. Aunque la Estrategia se centra en la actuación dentro de la UE, es acorde con la política exterior de la UE en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. (Objetivos)

- III Plan de acción de Género de la Unión Europea(2020)

Las Conclusiones de la Presidencia reiteran que la igualdad de género y el pleno disfrute de todos los derechos humanos por parte de las mujeres y las niñas y su empoderamiento ocupan un lugar central de los valores europeos, e instan a la Comisión, al Alto Representante y a los Estados miembros a que sigan intensificando los esfuerzos para lograr conjuntamente la igualdad de género en la acción exterior de aquí a 2030. (Conclusiones)

- Convenio del consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).

[...] condena expresa de todas las formas de violencia contra las mujeres y de violencia doméstica, demostrando así que estamos ante otro episodio más en la lucha por los derechos humanos. Sin salir todavía del Preámbulo, se reconoce explícitamente en dos ocasiones la vinculación con los derechos humanos. De un lado, cuando se reconoce “con profunda

preocupación que las mujeres y niñas se exponen a menudo a formas graves de violencia como la violencia doméstica, el acoso sexual, la violación, el matrimonio forzado, los crímenes cometidos supuestamente en nombre del honor y las mutilaciones genitales”, para concluir que dichas violencias “constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas”. (p. 7)

#### 4.1.3. España.

A continuación, destacamos algunos de los textos legislativos más relevantes sobre igualdad y equidad en España:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. (Exposición de Motivos)

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno

La incorporación de la perspectiva de género permite no sólo conocer, de forma separada la situación de mujeres y hombres en un ámbito concreto, sino también percibir posibles desigualdades. Sólo si pensamos en ellas como tales, podremos intervenir, corrigiendo este sesgo de género en la normativa que se esté desarrollando, al objeto de que cada norma o proyecto legislativo mantenga la misma eficacia para hombres que para mujeres. (p. 11)

- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser

consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

[...] En la realidad española, las agresiones sobre las mujeres tienen una especial incidencia, existiendo hoy una mayor conciencia que en épocas anteriores sobre ésta, gracias, en buena medida, al esfuerzo realizado por las organizaciones de mujeres en su lucha contra todas las formas de violencia de género. Ya no es un “delito invisible”, sino que produce un rechazo colectivo y una evidente alarma social. (Exposición de Motivos)

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. (Exposición de Motivos)

- Pacto de estado contra la violencia de género agenda del cambio: hacia una economía inclusiva y sostenible (2017)

El pasado diciembre del 2017, los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias, ratificaron el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Este Pacto de Estado supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres.

- Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad será efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo. (Texto Consolidado)

- Estrategia de Igualdad de género 2018-2023

La Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa tiene los siguientes objetivos estratégicos:

1. Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo.
2. Prevenir y luchar contra la violencia hacia la mujer y la violencia doméstica.
3. Garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la justicia.
4. Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.
5. Proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
6. Lograr la transversalización de género en todas las políticas y medidas.

4.1.1. Ecuador.

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL) expone que todavía “persisten barreras estructurales y una cultura basada en modelos patriarcales que se expresa en consecuencias como el acceso desigual de las mujeres a diversos ámbitos públicos.” En las normativas nacionales de países caribeños y latinoamericanos recogen cuotas de paridad entre hombres y mujeres que garanticen el acceso de éstas a la política y en el Congreso. Seguidamente, mostramos legislación ecuatoriana al respecto:

- Ley orgánica electoral y de organizaciones políticas de la República del Ecuador, Código de la democracia, 2009  
Como medida de acción afirmativa dispone que, en la proclamación de autoridades electas o electos, cuando exista empate por el último escaño y entre los empatados haya una mujer, se le adjudique el escaño a ella. Promueve la representación paritaria en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, así como en los partidos y movimientos políticos.
  
- Constitución política 2008  
“Para las elecciones pluripersonales, la ley establecerá sistema electoral conforme a los principios de proporcionalidad, igualdad del voto, equidad, paridad y alternabilidad entre mujeres y hombres; determinará las circunscripciones electorales dentro y fuera del país.” (Artículo 116)
  
- Resolución 028-2002-TC  
“Define que la única fórmula permitida de alternancia y secuencia es aquella en la que un hombre se ubique detrás de una mujer, o viceversa, desde el encabezamiento de la lista hasta el cumplimiento de la cuota.”
  
- Reglamento general a la Ley de elecciones del Ecuador 2000  
La participación equitativa de hombres y mujeres como candidatos en los procesos de elección popular así como el ejercicio del derecho al voto queda garantizado en condiciones de igualdad según la Constitución y la Ley. Art. 3.; La Ley de Cuotas constituye un conjunto de normas inmersas en la Ley de elecciones. Se establece una cuota mínima de mujeres en las listas electorales y la ubicación alternada y secuencial. La cuota partió de una base del 20% y ha subido un 5% en cada proceso electoral, sea éste presidencial y legislativo o de autoridades seccionales, llegando al 45%.
  
- Constitución Política de 1998  
“Se reconocerá a las mujeres la participación del 20% en las listas de elecciones pluripersonales así como todos los derechos y garantías consagradas y tratados internacionales vigentes”. (Disposiciones transitorias, Decimoséptima)

- Ley de Amparo Laboral de la Mujer de 1997  
“Establece la obligación de designar a un mínimo de 20% de mujeres para la integración de las Cortes Superiores de Justicia, Juzgados, Notarías y Registros.”

# CAPÍTULO 5

## METODOLOGÍA



## CAPÍTULO 5: METODOLOGÍA

En este capítulo expondremos varios puntos a destacar, tales como el Planteamiento de la investigación, las Hipótesis de partida del estudio, los Objetivos del mismo tanto generales como específicos, la Muestra y sus características, además de los Instrumentos, la Descripción de las variables de este estudio, el Procedimiento que se ha seguido y el Análisis desarrollado para dar respuesta a dichos objetivos. A continuación, veremos el primer apartado:

### 5.1. PLANTEAMIENTO

Para Hernández et al., (2003, p. 30) “las investigaciones se originan en las ideas, sin importar qué tipo de paradigma fundamente nuestro estudio ni el enfoque que habremos de seguir”. De dichas ideas se parte para basar el principio de un estudio o investigación. Para estos autores, la metodología a seguir se compone de varios pasos, a saber:

- Problema de investigación.
- Tipo de investigación.
- Establecer las hipótesis de la investigación.
- Diseño de la investigación.
- Selección de la muestra.
- Recolección de datos.
- Análisis de datos.
- Presentación de reporte de investigación. (Op cit.)

Teniendo en cuenta las palabras de dichos autores, hemos planteado nuestra investigación exponiendo una parte de la misma en los puntos precedentes, a saber: se ha planteado la información cuyo contenido hemos considerado de interés para el estudio que nos ocupa, IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD. ESTUDIO TRANSCULTURAL ENTRE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (ESPAÑA) Y LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL (ECUADOR), tales como la Justificación que nos ha llevado al planteamiento de la investigación que se ha llevado a cabo, distintas teorías y aspectos varios sobre lo que se conoce por Igualdad entre sexos, Equidad de Género, sus características y diferencias con respecto al concepto de Igualdad; Teoría sobre la Autoestima y su relación con valores de Igualdad; Estereotipos sobre hombres y mujeres que se aceptaron y normalizaron condicionando la forma de vida de unos y otros; el sexismo y el acoso sexual que todavía prevalecen, además de un asomarse a los albores de

la idea de igualdad y derechos sin discriminación por sexo. También hemos querido poner de manifiesto los diferentes textos legislativos españoles y ecuatorianos, con respecto a los derechos laborales y cómo los cambios políticos e ideológicos han afectado a dichos documentos. Finalmente, en lo que tiene que ver con la exposición teórica, dentro del capítulo “Estado de la Cuestión”, se recoge la adaptación de distintas leyes españolas y ecuatorianas a las reivindicaciones feministas además de documentación internacional de organismos como la Unión Europea y Naciones Unidas al respecto.

Para llevar a cabo dicha exposición hemos consultado y utilizado diferentes fuentes de información, a saber:

- Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Boletín Oficial del Estado (BOE).
- Gaceta de Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (INE).
- Encuesta de Población Activa (EPA).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD).
- Constituciones de España y Ecuador.
- Real Academia de la Lengua Española (RAE).
- Ministerio del Interior de Ecuador.
- Ministerio de Igualdad.
- Legislación internacional, europea y nacional sobre derechos de la mujer, igualdad y/o equidad de género.
- Artículos de Revistas científicas.
- Libros relacionados con la cuestión.
- Publicaciones de Universidades: Almería, Extremadura, Tenerife, Barcelona, Guadalajara, Valencia, Guayaquil.

Bases de datos:

- Centro de Ciencias Humanas y Sociales (ISOC).
- Centro de Información y Documentación Educativa (CIDE).
- Depósito de literatura científica hispana (DIALNET).

- Red de Bibliotecas Universitarias Españolas (REBIUN).
- Ministerio de Cultura y Deporte (ISBN).

Se realizó una búsqueda sobre investigaciones previas, específicas, realizadas a cerca del estudio que nos concierne y con respecto a la muestra que participó en ella, no encontrando ninguna a tal efecto. Con esta premisa, careciendo de otras investigaciones de referencia, concisos, pero persuadidos del valor para la comunidad científica que podría tener el estudio que nos ocupa, resolvimos llevarlo a efecto. Otra cuestión a tener en cuenta sería el poder establecer futuros estudios en base a dicha información.

## 5.2. HIPÓTESIS DEL ESTUDIO

Con respecto a las **Hipótesis** de las que partimos para la realización del estudio que nos ocupa, son:

Hipótesis 1: La Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en Almería conlleva un mayor desarrollo que en Guayaquil debido a que la andadura social española en materia de igualdad es más avanzada que la ecuatoriana, por lo que sí deben existir diferencias entre las dos comunidades educativas.

Hipótesis 2: Existe relación entre la Autoestima alta y tener una actitud favorable ante la igualdad entre sexos y la equidad de género.

## 5.3. OBJETIVOS

A continuación, se detallan los Objetivos Generales y Específicos en los que se basa la Tesis Doctoral que nos ocupa:

### 5.3.1. Objetivos Generales

- Objetivo General 1: “Determinar si existen diferencias en lo que a Igualdad efectiva y equidad de género se refiere en dos ámbitos culturales distintos como son la comunidad universitaria de Almería y Guayaquil”.
- Objetivo General 2: “Conocer la relación que hay entre autoestima, igualdad y/o equidad de género.

Estos objetivos generales se concretan en los siguientes objetivos específicos que nos permitirán delimitar la investigación, como son:

### 5.3.2. Objetivos Específicos.

Con respecto a los Objetivos Específicos sobre los que hemos trabajado, son los siguientes:

1. Determinar si existe presencia de sexismo entre la población universitaria.
2. Conocer si la equidad de género forma parte de la vida familiar de la comunidad universitaria.
3. Constatar si la Universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género.
4. Verificar si se han vivido situaciones de acoso sexual en el ámbito universitario.
5. Comprobar si se han observado situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria.
6. Aprender si se llevaron a la práctica acciones contra la violencia de género en la población universitaria.
7. Evaluar por qué, ante situaciones de acoso sexual, no se tomaron medidas.
8. Determinar la percepción sobre algunos estereotipos sexistas.

La falta de estudios parecidos al que nos ocupa y, por ende, de resultados determinantes acerca de elementos que converjan con los objetivos anteriormente indicados, más la ausencia de un marco teórico explícito en el que se relacionen la Autoestima con la Igualdad y/o la Equidad de Género, ha conllevado una serie de inconvenientes para la formulación de hipótesis para cada uno de los aspectos investigados, no obstante, se han formulado dos hipótesis al amparo de algunas de las investigaciones ya citadas.

### 5.4. Muestra.

En este punto destacaremos el tipo de muestra, sus características y los criterios de selección de la misma.

#### 5.4.1. Muestreo.

Con respecto a la población muestral se ha dado el inconveniente de acceso a la misma, por lo que se ha decantado por un muestreo no probabilístico de conveniencia en cuenta la afijación proporcional, comprendiendo dicha muestra como “un grupo de sujetos seleccionados sobre la base de ser accesibles o adecuados” (McMillan y Schumacher, 2005, p. 140). Con respecto al muestreo no probabilístico, ocurre cuando la selección de los sujetos que van a participar en la investigación no se subordina a la probabilidad, sino a “las causas relacionadas con las características de la investigación o de quién hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni en base a fórmulas de probabilidad, sino al proceso de toma de decisiones en la investigación” Albert (2007, p. 62). Hernández, Fernández y Baptista (2003, p. 326) destacan que “las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un

procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población”.

Nos hemos decantado por una población muestral no probabilística por conveniencia en virtud de la realización del cuestionario, para que sea cumplimentado por aquellas personas que estén realmente interesadas en ello, de forma que no conciban la obligatoriedad en dicha labor. Nuestra premisa era la obtención de información veraz conforme a sus estimaciones en los diferentes ítems que se les han presentado para llevar a cabo dicho estudio.

#### 5.4.2. Criterios para la selección de la muestra.

Nuestro interés por conocer lo expresado en los objetivos se ha centrado en el ámbito educativo, sobre todo a raíz de una primera investigación con profesorado de la Universidad de Guayaquil que se realizó como consecuencia de un proyecto de cooperación denominado “FORTALECIMIENTO PARTICIPATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL Y SU ENTORNO CONTRIBUYENDO A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD BASADA EN PRINCIPIOS DE JUSTICIA Y EQUIDAD” de referencia 2016DEC016. El citado proyecto se enmarca en el CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE LA AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA PARA LA FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA DE COLABORACIÓN EN MATERIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO firmado entre la UAL y la AACID con fecha 30 de noviembre de 2015, con un presupuesto de 98.109,51 €.

Entre las acciones que se desarrollaron, una de ellas fue una investigación relativa a la equidad de género, de la que uno de sus productos fue el artículo “Equidad-Inequidad de género en el profesorado de la Universidad de Guayaquil” cuyos autores son: Joaquín Francisco ÁLVAREZ HERNÁNDEZ, Rubén TRIGUEROS RAMOS, Silvia SALINAS FALQUEZ, José Manuel AGUILAR PARRA, Nadia Lizett SORIA MIRANDA e Isabel Damiana ALONSO LÓPEZ, publicado en *Psychology, Society & Education*, Vol. 12, Nº 2, 2020, págs. 61-80.

Esta investigación se centró sobre una muestra del profesorado de la Universidad de Guayaquil y queríamos conocer si existía o no inequidad de género entre dicho colectivo y qué resultados se obtendrían.

Esta tesis recoge la estela del proyecto anteriormente descrito, ampliando notablemente la muestra, tanto de profesorado como de estudiantes, abarcando a la población universitaria de la Almería.

### 5.4.3. Características de la muestra.

En este apartado procederemos a describir la muestra, atendiendo a las características descriptivas de la misma.

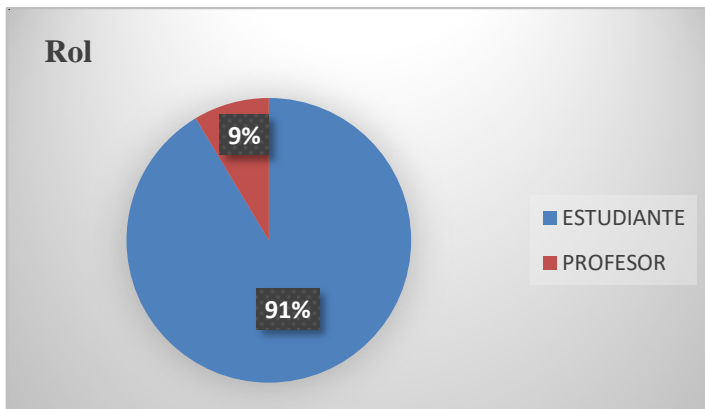
#### a. **Distribución de la muestra, en función del rol**

El 100% de la muestra corresponde a 6.207 sujetos, de los cuales, 5.674 son estudiantes con un porcentaje del 91.4% y el resto, 533 profesores con una representación del 8.6% del total.

Tabla 3: *Distribución de la muestra en función del rol*

		Frecuencia	Porcentaje
Válid o	ESTUDIANTE	5674	91,4
	PROFESOR	533	8,6
	Total	6207	100,0

Gráfico 2: *Rol*



b. **Distribución de la muestra, en función del país**

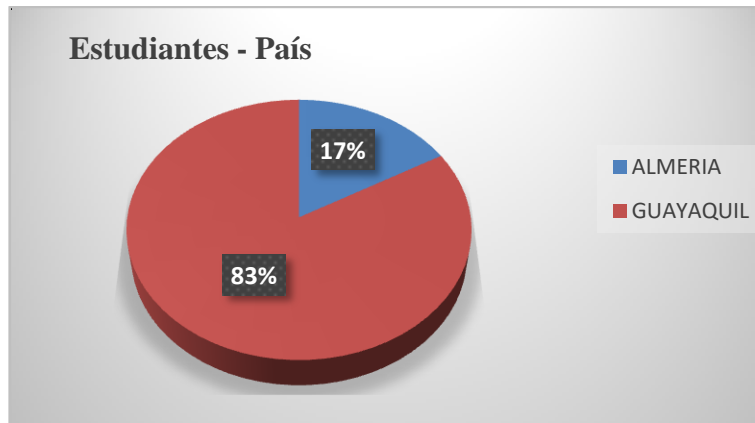
ESTUDIANTES

Con respecto a la muestra de estudiantes, el total de la misma asciende a 5.674 sujetos, de los cuales, 4.728 corresponden a la Universidad de Guayaquil con un porcentaje del 83.3% y el resto, con el 16.7% y 946 sujetos a la Universidad de Almería.

Tabla 4: *Estudiantes - Distribución de la muestra en función del país*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ALMERIA	946	16,7
	GUAYAQUIL	4728	83,3
	Total	5674	100,0

Gráfico 3: *Estudiantes - País*



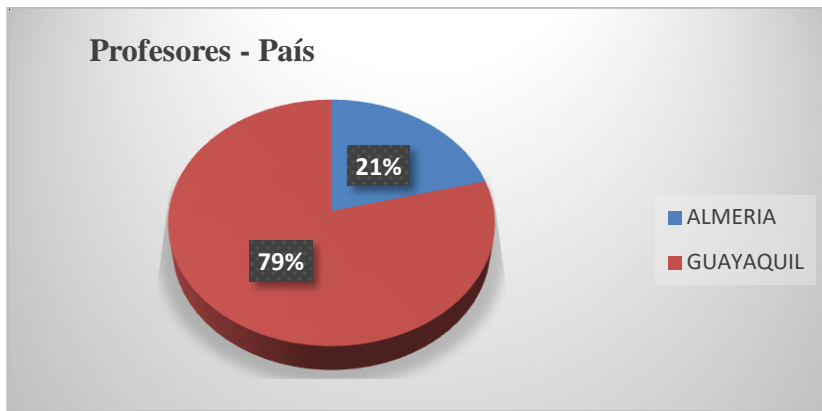
PROFESORES

La suma de profesores participantes en la investigación que hemos llevado a cabo asciende a 533, de los cuales, 421 corresponden a la Universidad de Guayaquil con una representación del 79%; el 21% restante, con 112 docentes, conciernen a la Universidad de Almería.

Tabla 5: *Profesores - Distribución de la muestra en función del país*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ALMERIA	112	21,0
	GUAYAQUIL	421	79,0
	Total	533	100,0

Gráfico 4: *Profesores - País*



c. **Distribución de la muestra, en función de la edad**

ESTUDIANTES

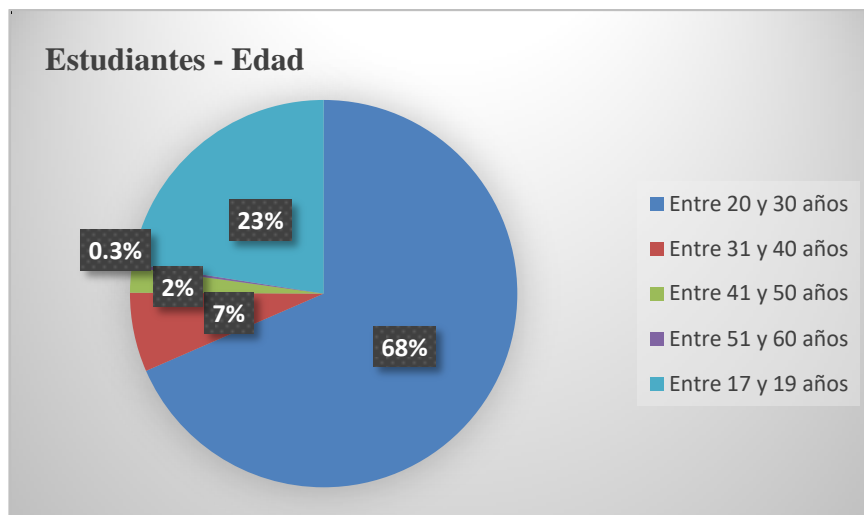
La muestra la dividimos en rangos de edad que abarcan desde los 17 años hasta los 60 en tramos de décadas, salvo el último que corresponde al tramo Entre 17 y 19 años. La suma total de estudiantes corresponde a 5.674 sujetos repartidos con los siguientes totales y porcentajes: Entre 20 y 30 años = 3.883 con el 68.4% ; Entre 31 y 40 años = 376 con el 6.6% ; Entre 41 y 50 años = 119 con el 2.1% ; Entre 51 y 60 años = 18 con el 0.3% y Entre 17 y 19 años = 1278 con el 22.5%.



Tabla 6: *Estudiantes – Distribución de la muestra en función de la edad*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Entre 17 y 19 años	1278	22,5
Entre 20 y 30 años	3883	68,4
Entre 31 y 40 años	376	6,6
Entre 41 y 50 años	119	2,1
Entre 51 y 60 años	18	,3
Total	5674	100,0

Gráfico 5: *Estudiantes – Edad*



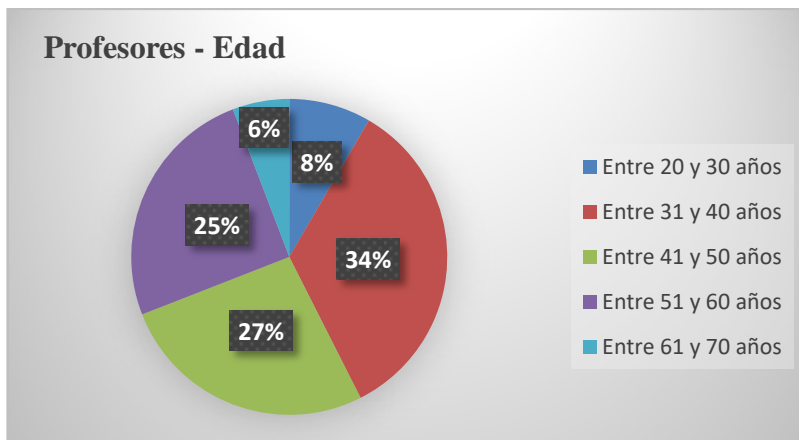
## PROFESORES

La muestra la dividimos en rangos de edad que abarcan desde los 20 años hasta los 70 en tramos de décadas. La suma total de profesores corresponde a 533 sujetos repartidos con los siguientes totales y porcentajes: Entre 20 y 30 años = 45 con el 8.4% ; Entre 31 y 40 años = 182 con el 34.1% ; Entre 41 y 50 años = 141 con el 26.5% ; Entre 51 y 60 años = 134 con el 25.1% y Entre 61 y 70 años = 31 con el 5.8%.

Tabla 7: *Profesores – Distribución de la muestra en función de la edad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Entre 20 y 30 años	45	8,4
	Entre 31 y 40 años	182	34,1
	Entre 41 y 50 años	141	26,5
	Entre 51 y 60 años	134	25,1
	Entre 61 y 70 años	31	5,8
	Total	533	100,0

Gráfico 6: *Profesores – Edad*



a. **Distribución de la muestra, en función del sexo**

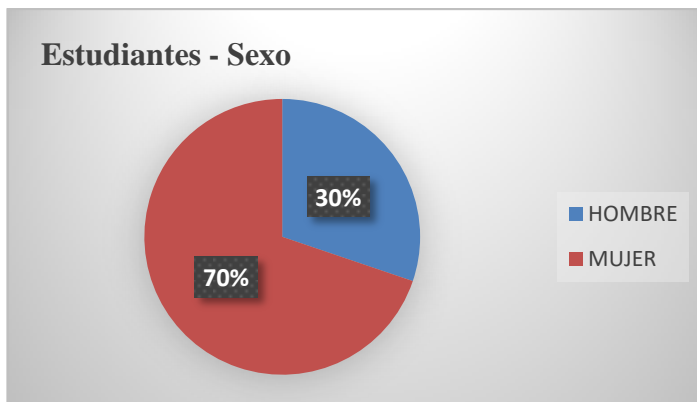
ESTUDIANTES

La muestra poblacional de estudiantes presenta un porcentaje mayor de mujeres alcanzando el 69.8% frente al 30.2% de hombres.

Tabla 8: *Estudiantes – Distribución de la muestra en función del sexo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	HOMBRE	1711	30,2
	MUJER	3963	69,8
	Total	5674	100,0

Gráfico 7: Estudiantes - Sexo



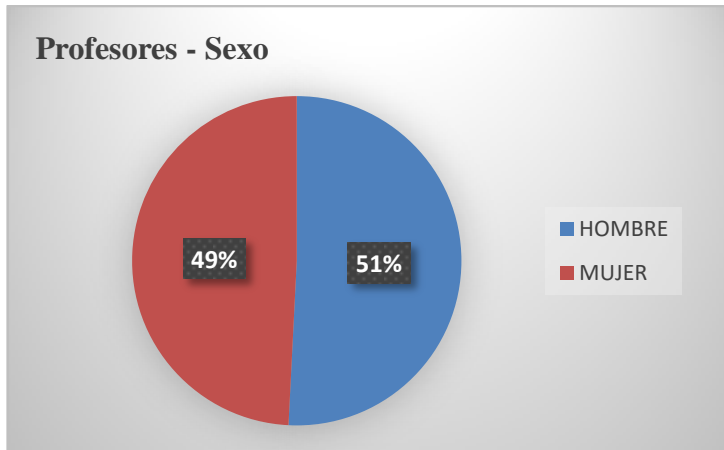
## PROFESORES

Con respecto a la muestra de profesores el porcentaje entre sexos es similar: el 50.8% de los hombres respecto al 49.2% de mujeres.

Tabla 9: *Profesores – Distribución de la muestra en función del sexo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	HOMBRE	271	50,8
	MUJER	262	49,2
	Total	533	100,0

Gráfico 8: Profesores - Sexo



a. **Distribución de la muestra, en función de la orientación sexual**

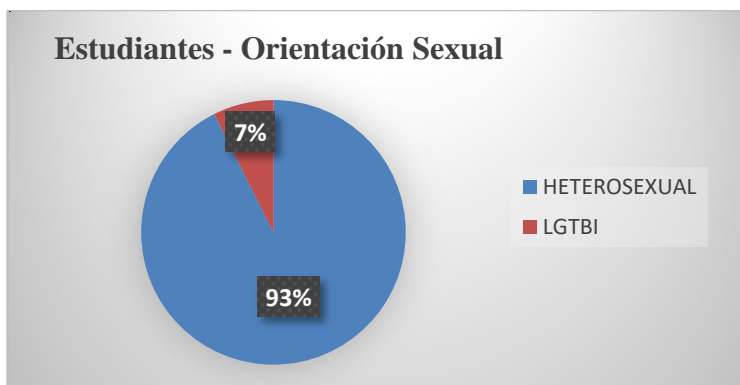
ESTUDIANTES

La orientación sexual de la muestra de población estudiantil se reparte entre el 92.6% de Heterosexuales y el 7.4% que pertenece al colectivo LGTBI.

Tabla 10: Estudiantes – Distribución de la muestra en función de la orientación sexual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	HETEROSEXUAL	5256	92,6
	LGTBI	418	7,4
	Total	5674	100,0

Gráfico 9: Estudiantes – Orientación Sexual



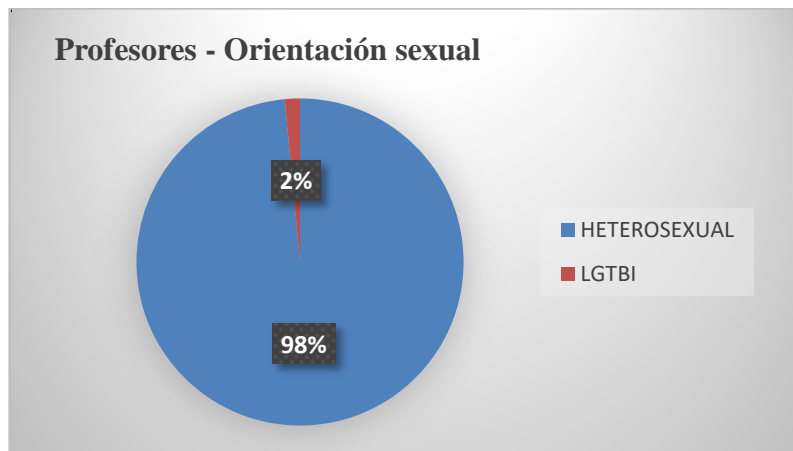
## PROFESORES

De la muestra correspondiente al profesorado, el 98.5% ha declarado que su orientación sexual es Heterosexual frente al 1.5% perteneciente al colectivo LGTBI.

Tabla 11: *Profesores – Distribución de la muestra en función de la orientación sexual*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	HETEROSEXUAL	525	98,5
	LGTBI	8	1,5
	Total	533	100,0

Gráfico 10: *Profesores – Orientación Sexual*



a. **Distribución de la muestra, en función del tipo de estudios**

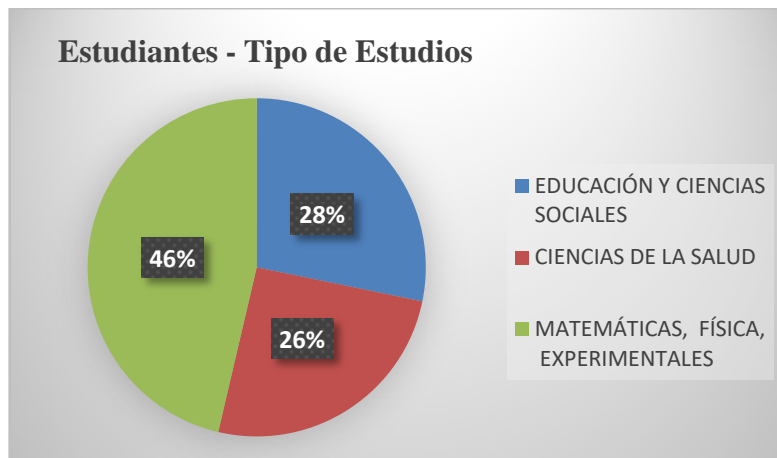
## ESTUDIANTES

La muestra de estudiantes con respecto al tipo de estudios que están cursando se ha repartido entre tres campos del Saber: Educación y Ciencias Sociales con un 28.2%, Ciencias de la Salud con un 25.4% y Matemáticas, Física y Experimentales con un 46.3%.

Tabla 12: *Estudiantes – Distribución de la muestra en función del tipo de estudios*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES	1602	28,2
	CIENCIAS DE LA SALUD	1443	25,4
	MATEMÁTICAS, FÍSICA, EXPERIMENTALES	2628	46,3
	Total	5673	100,0
Perdidos	Sistema	1	,0
Total		5674	100,0

Gráfico 11: *Estudiantes –Tipo de Estudios*



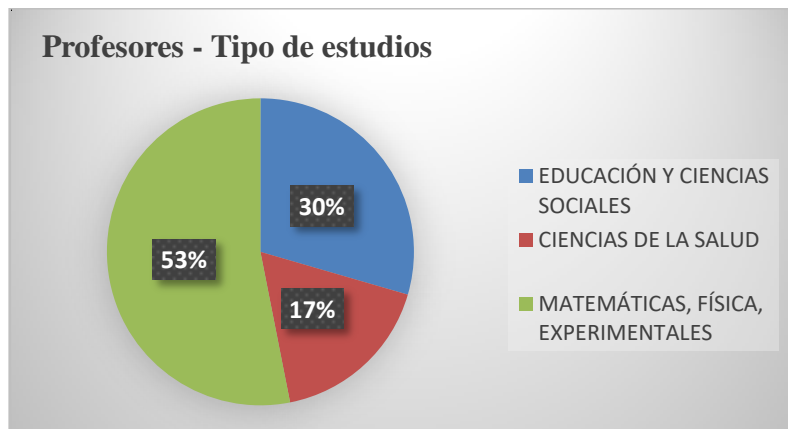
## PROFESORES

La muestra de profesores con respecto al tipo de estudios que están impartiendo se ha repartido entre tres campos del Saber: Educación y Ciencias Sociales con un 29.5%, Ciencias de la Salud con un 17.4% y Matemáticas, Física y Experimentales con un 53.1%.

Tabla 13: *Profesores – Distribución de la muestra en función del tipo de estudios*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES	157	29,5
	CIENCIAS DE LA SALUD	93	17,4
	MATEMÁTICAS, FÍSICA, EXPERIMENTALES	283	53,1
	Total	533	100,0

Gráfico 12: *Profesores – Tipo de Estudios*



### 5.5. Instrumentos

Con respecto a los instrumentos utilizados destacamos el diseño de cuestionarios “ad hoc” para el profesorado y el alumnado: “Cuestionario de Equidad de Género en Universitarios”, en el que se pretende delimitar el grado de equidad de género o inequidad que pueda existir entre el colectivo de docentes y el de alumnado de las Universidades de Almería y Guayaquil. En dicho instrumento se ha confeccionado una escala que, en su versión definitiva, contiene 64 ítems. El análisis factorial final reveló la agrupación en diez factores, puntuándose del 1 al 5, siendo 1 “Nunca”, 2 es “Rara vez”, 3 es “Algunas veces”, 4 es “Frecuentemente” y 5 es “Muy frecuentemente”, salvo los Factores 4 y 5 en el que 1 es “Docentes”, 2 es “Estudiantes”, 3 es “Personal Administrativo”, 4 es “Personal de servicio” y 5 es “Otros”; el Factor 7 en el que 1 es “Nada”, 2 es “Poco”, 3 es “Algo”, 4 es “Bastante” y 5 es “Mucho”; los Factores 8, 9 y 10 en el

que 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 es “En desacuerdo”, 3 es “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 es “De acuerdo” y 5 es “Totalmente de acuerdo”.

### FACTOR 1: SEXISMO EN LA UNIVERSIDAD

Se intenta conocer la impresión que tienen hombres y mujeres sobre bromas que les denigran a unos y a otros. Este factor está compuesto por cuatro ítems, a saber:

- Los docentes hombres hacen bromas que denigran a las mujeres.
- Los docentes hombres hacen bromas que denigran a los hombres.
- Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a las mujeres.
- Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a los hombres.

### FACTOR 2: EQUIDAD EN LA VIDA FAMILIAR

Pretendemos conocer si el cuidado familiar (hijos, padres, pareja) afecta y condiciona llevar a cabo estudios superiores. Este factor lo componen los siguientes cuatro ítems:

- Vida Familiar: He retrasado la maternidad/paternidad por trabajo/estudios.
- Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mis hijos.
- Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mi pareja.
- Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de familiares.

### FACTOR 3: ACCIONES PREVENTIVAS DE INEQUIDAD DE LA UNIVERSIDAD

Se aspira conocer cuáles son las percepciones de profesores y alumnos sobre las acciones que llevan a cabo ambas Universidades sobre equidad de género, violencia sexual, igualdad. Este factor se forma con cuatro ítems:

- Universidad: Ha desarrollado campañas sobre violencia.
- Universidad: Ha ejecutado acciones preventivas sobre violencia sexual.
- Universidad: Ha implementado acciones promover sobre equidad de género.
- Universidad: Promueve investigación y gestión social en género y equidad



#### FACTOR 4: VIVIDO SIUTACIONES DE ACOSO

Se pretende determinar si, en el ámbito universitario, se HAN VIVIDO episodios sobre acoso sexual, piropos no deseados, burlas sobre su vida sexual, etc. Este factor lo componen diez ítems:

- Vivido Situaciones: Acoso sexual en el ámbito académico
- Vivido Situaciones: Piropos no deseados apariencia.
- Vivido Situaciones: Miradas morbosas que incomoden.
- Vivido Situaciones: Burlas sobre su vida sexual.
- Vivido Situaciones: Presión para aceptar encuentros no deseados.
- Vivido Situaciones: Mensajes sexuales no deseados.
- Vivido Situaciones: Exigencia realizar actividades por rechazar sexo.
- Vivido Situaciones: Contacto físico no deseado.
- Vivido Situaciones: Presión verbal para tener sexo.
- Vivido Situaciones: Relaciones sexuales no deseadas.

#### FACTOR 5: OBSERVADO SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Se pretende determinar si, en el ámbito universitario, se HAN OBSERVADO episodios sobre acoso sexual, piropos no deseados, burlas sobre su vida sexual, etc. Este factor lo componen diez ítems:

- Observado Situaciones: Acoso sexual en el ámbito académico
- Observado Situaciones: Piropos no deseados apariencia.
- Observado Situaciones: Miradas morbosas que incomoden.
- Observado Situaciones: Burlas sobre su vida sexual.
- Observado Situaciones: Presión para aceptar encuentros no deseados.
- Observado Situaciones: Mensajes sexuales no deseados.
- Observado Situaciones: Exigencia realizar actividades por rechazar sexo.
- Observado Situaciones: Contacto físico no deseado.
- Observado Situaciones: Presión verbal para tener sexo.
- Observado Situaciones: Relaciones sexuales no deseadas.

### FACTOR 6: ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Averiguar qué acciones se han llevado a cabo ante las situaciones de acoso sexual vividas u observadas. Este factor lo formar cinco ítems:

- Acciones: Pidió investigación.
- Acciones: Contó a un compañero/a.
- Acciones: Pidió una asesoría.
- Acciones: Presentó una queja.
- Acciones: Contrató a un abogado.

### FACTOR 7: DE ACCIONES CONTRA VIOLENCIA DE GÉNERO

Saber por qué no se ha actuado frente al acoso sexual. Este factor está compuesto por siete ítems:

- No Acción: Por desconocimiento.
- No Acción: Por temor represalias.
- No Acción: Por temor agresor.
- No Acción: Por vergüenza.
- No Acción: Por no confía en que se haga algo.
- No Acción: No le dio importancia.
- No Acción: Temía dañar su reputación.

### FACTOR 8: ESTEROTIPOS SEXISTAS

Saber qué opinión tienen tanto el profesorado como el alumnado de las Universidades de Almería y Guayaquil a cerca de los siguientes estereotipos sexistas que conforman los diez ítems de este factor:

- Usted Piensa: Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres
- Usted Piensa: Las mujeres exageran problemas en el trabajo.
- Usted Piensa: Las mujeres intentan controlar a los hombres cuando se comprometen.
- Usted Piensa: Las mujeres se quejan de ser discriminadas al perder justamente frente a hombres.
- Usted Piensa: Las mujeres se burlan de los hombres insinuándose y después rechazándolos.
- Usted Piensa: Las mujeres neofeministas demandan cosas irracionales a los hombres.
- Usted Piensa: Todo hombre debe amar a una mujer.

- Usted Piensa: El hombre está incompleto sin la mujer.
- Usted Piensa: Las mujeres tienen más cultura y buen gusto que los hombres.
- Usted Piensa: Los hombres deben seguridad económica a las mujeres.

**FACTOR 9: AUTOESTIMA POSITIVA**

Se pretende conocer si el nivel de Autoestima determina la equidad de género. Este factor lo componen diez ítems, cinco en positivo y cinco en negativo:

- Autoestima: Soy una persona digna de aprecio.
- Autoestima: Tengo cualidades buenas.
- Autoestima: Hago las cosas bien como la mayoría.
- Autoestima: Actitud positiva hacia mí.
- Autoestima: Satisfecho de mí mismo.

**FACTOR 10: AUTOESTIMANEGATIVA**

- Autoestima: No orgulloso de mí.
- Autoestima: Soy un fracasado.
- Autoestima: Sentir más respeto por mí mismo.
- Autoestima: Soy un inútil.
- Autoestima: No soy buena persona.

A continuación, se muestra la Matriz de componente rotado<sup>a</sup> con todos los factores y datos correspondientes:

Tabla 14: *Matriz de componente rotado<sup>a</sup>*

	Componente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Observado Situaciones: Exigencia realizar actividades por rechazar sexo.	,953									
Observado Situaciones: Presión verbal para tener sexo.	,952				,120					
Observado Situaciones: Mensajes sexuales no deseados.	,944									
Observado Situaciones: Contacto físico no deseado.	,938									-,111

Igualdad y Equidad de Género en la Universidad

Observado Situaciones: Burlas sobre su vida sexual.	,932			,104					
Observado Situaciones: Relaciones sexuales no deseadas.	,929	- ,110							
Observado Situaciones: Presión para aceptar encuentros no deseados.	,917	- ,112				- ,137			
Observado Situaciones: Acoso sexual en el ámbito académico	,892		- ,154						
Observado Situaciones: Piropos no deseados apariencia.	,858						,193		
Observado Situaciones: Miradas morbosas que incomoden.	,828			- ,117			,219		
Vivido Situaciones: Mensajes sexuales no deseados.		,882							
Vivido Situaciones: Presión verbal para tener sexo.		,862		,109					
Vivido Situaciones: Presión para aceptar encuentros no deseados.	- ,213	,798	,266				- ,110		
Vivido Situaciones: Contacto físico no deseado.		,781	,190	- ,132		,113		- ,110	,117
Vivido Situaciones: Exigencia realizar actividades por rechazar sexo.	- ,103	,773			- ,110	,163		,152	,150
Vivido Situaciones: Burlas sobre su vida sexual.	- ,192	,714	,308					,334	
Vivido Situaciones: Relaciones sexuales no deseadas.		,703				,181	,164		,258
Vivido Situaciones: Acoso sexual en el ámbito académico	- ,129	,674	,222				- ,223		,198
Vivido Situaciones: Miradas morbosas que incomoden.		,661	,387			- ,154		,252	
Vivido Situaciones: Piropos no deseados apariencia.	- ,124	,584	,328					,339	
No Acción: Por temor represalias.		,247	,865						- ,120
No Acción: Temía dañar su reputación.		,133	,852						
No Acción: Por temor agresor.	- ,127	,290	,835						
No Acción: Por no confía en que se haga algo.		,271	,835	,131	,123				
No Acción: Por vergüenza.	- ,102	,267	,818		,148	,103		,152	
No Acción: Por desconocimiento.			,735			,137		,115	
No Acción: No le dio importancia.			,651	,179		,178			,255
Usted Piensa: Las mujeres exageran problemas en el trabajo.				,874			,117		
Usted Piensa: Las mujeres se quejan de ser discriminadas al perder justamente frente a hombres.				,861		,112	,150	,222	

Igualdad y Equidad de Género en la Universidad

Usted Piensa: Las mujeres intentan controlar a los hombres cuando se comprometen.	,130		,853			,126			
Usted Piensa: Las mujeres se burlan de los hombres insinuándose y después rechazándolos.			,851					,125	
Usted Piensa: Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres			,188	,760			-	,129	
Usted Piensa: Las mujeres neofeministas demandan cosas irracionales a los hombres.			,760				,186		
Usted Piensa: El hombre está incompleto sin la mujer.			,168	,671		,134	-	-	,244
Usted Piensa: Todo hombre debe amar a una mujer.	-	,127	,123	,641	,181		-	-	,532
Usted Piensa: Las mujeres tienen más cultura y buen gusto que los hombres.	,183		,231	,563			-	-	,164
Usted Piensa: Los hombres deben seguridad económica a las mujeres.		-	,120	,220	,513		-	-	,243
Autoestima: Hago las cosas bien como la mayoría.			,143		,927				
Autoestima: Satisfecho de mí mismo.					,920		,139		
Autoestima: Actitud positiva hacia mí.					,918			-	,101
Autoestima: Soy una persona digna de aprecio.			,126		,913		,105		
Autoestima: Tengo cualidades buenas.			,164		,908		,135		
Autoestima: Soy un inútil.						,893			
Autoestima: No soy buena persona.						,848			
Autoestima: Sentir más respeto por mí mismo.					,119	,818		,167	
Autoestima: Soy un fracasado.			,108			,814			,108
Autoestima: No orgulloso de mí.		-	,157	,146	,151	,680	,300	-	,146
Acciones: Pidió una asesoría.							,897		,155
Acciones: Pidió investigación.						,102	,851		
Acciones: Presentó una queja.			,108				,849	,153	
Acciones: Contó a un compañero/a.		,258	,439		,154	-	,667	-	
Acciones: Contrató a un abogado.							,665	,340	-
Universidad: Ha desarrollado campañas sobre violencia.	,140				,119		,106	,858	
Universidad: Ha ejecutado acciones preventivas sobre violencia sexual.		-	,194		,155		,123	,805	
Universidad: Ha implementado acciones promover sobre equidad de género.					,156		,149	,794	,114
Universidad: Promueve investigación y gestión social en género y equidad		-	,114	-	,173	,127	-	,140	,719
									,180

Igualdad y Equidad de Género en la Universidad

Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a las mujeres.		,184	,104		-	,144				,725	,222	
Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a los hombres.		,328								,697	,162	
Los docentes hombres hacen bromas que denigran a los hombres.			,348				,133			,677	,114	
Los docentes hombres hacen bromas que denigran a las mujeres.	,135	,175	,343		-	,144				,617		
Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mi pareja.		,133								,141	,818	
Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mis hijos.		,139				-	,124	,201			,777	
Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de familiares.	-	,141	,173		,108	-	,147	,312		,125	,173	,691
Vida Familiar: He retrasado la maternidad/paternidad por trabajo/estudios.	-	,172	,190							,106	,622	

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.<sup>a</sup>

La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

El cuestionario completo presenta una buena fiabilidad.

Tabla 15: *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	64

Con respecto a los FACTORES, el 1 presenta una fiabilidad de ,884 ; el 2 presenta una fiabilidad de ,574 ; el 3 presenta una fiabilidad de ,886 ; el 4 presenta una fiabilidad de ,905 ; el 5 presenta una fiabilidad de ,983 ; el 6 presenta una fiabilidad de ,902 ; el 7 presenta una fiabilidad de ,962 ; el 8 presenta una fiabilidad de ,864 ; el 9 presenta una fiabilidad de ,941 y el 10 presenta una fiabilidad de ,828.

Como se puede observar todos los factores presentan una fiabilidad óptima presentando valores entre el ,828 y el ,983 menos el factor 2 con un valor del ,574.

## 5.6. Descripción de las variables de esta investigación.

La idea de variable como concepto hunde sus raíces en la matemática y la estadística cuando empieza a ser utilizada en la investigación cuantitativa. Desplazar dicho concepto a los estudios educativos implica una investigación previa en los que algunos investigadores, en distintos marcos, no siempre han acertado con el mismo, principalmente en el campo de las Ciencias Sociales y, significativamente, en Educación (Carballo y Guelmes, 2016, p. 141).

Con respecto a definir el concepto variable, podemos encontrar diferentes acepciones como puede ser la que subrayan Cerezal y Fiallo (2004, p. 97) al indicar que: “la variable es un símbolo que toma cualquier valor de un conjunto de valores determinados y que se denomina dominio de la variable. Si la variable puede tomar un solo valor se denomina constante.”

[...] es resultado del proceso de conceptualización que permite separar características, particularidades, atributos, que facilitan la agrupación bajo una misma denominación de un conjunto de fenómenos y que posibilita a la vez diferenciar un conjunto de elementos de otro denominado de forma diferente. (Carballo y Guelmes, 2016, p. 142).

Para La Nuez (2008, p. 46) las variables de investigación “son aquellas características y propiedades ya sean cualitativas o cuantitativas de un caso o fenómeno que tienen distintos valores, es decir, varían de acuerdo a las unidades de observación; [...] la variable sexo toma dos valores: femenino y masculino.” Cauas (2019, p. 3), define una variable como “una característica observable o un aspecto discernible en un objeto de estudio que puede adoptar diferentes valores o expresarse en varias categorías.” Para estos autores, las variables son distintos componentes que afectan, influyendo, a un proceso u objeto que se estudia. Podríamos decir que “la variable constituye un concepto amplio y complejo que, en un momento dado, el investigador asume en correspondencia con sus intereses investigativos y los objetivos de la investigación.” (Op. cit.). Para Escalante y Cuesta (2013), la palabra variable que deriva del latín *variabilis*, es aquel elemento que cambia, que varía; con características para mudar. O como destaca Espinoza (2018, pp. 40-41), “una variable es un símbolo que permite identificar a un elemento no especificado dentro de un determinado grupo. [...] definido como el conjunto universal de la variable, y cada pieza incluida en él constituye un valor de la variable.” Grau (2004) “señala que el concepto de variable siempre está asociado a las hipótesis de investigación. Una variable es una propiedad que puede adquirir diferentes valores en un conjunto determinado y cuya variación es susceptible de ser medida.” Este mismo autor continúa indicando que “Una investigación, cualitativa o cuantitativa, exige la

operacionalización de sus conceptos centrales en variables, de esta definición operativa depende el nivel de medición y potencia de las pruebas realizadas.” (Opcit).

Para Avalos (2014), Carballo y Guelmes (2014), Gil-Obando, et al (2016), Grau (2004), Hernández, et al (2006), Medina (2014) y Mejía (2008) el concepto variable es intrínseco a los estudios científicos cuya ausencia del mismo derivaría en la casi imposibilidad de llevarlos a cabo, teniendo en cuenta que una variable “es alguna propiedad que se asigna a los fenómenos o eventos de la realidad, susceptible de asumir dos o más valores [...] una variable es siempre y cuando sea capaz de variar. Una variable que no varía no es variable, es constante.” (Espinoza, 2018, p. 41)

En conformidad con lo anteriormente indicado, se podría destacar que las variables tienen distintas atribuciones, tales como:

- Designan aspectos discernibles de un objeto de estudio.
- Analizan la distribución de una población.
- Formulan relaciones descriptivas, explicativas o predictivas sobre la misma.
- Dan a conocer algo sobre su comportamiento. (Carballo y Guelmes, 2016, p. 141)

En líneas generales, la acepción de variable podría englobarse en los siguientes puntos, a saber:

- Es todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en una investigación, es también un concepto clasificatorio. Pues asume valores diferentes, los que pueden ser cuantitativos o cualitativos.
- Debe traducirse del nivel conceptual (abstracto) al nivel operativo (concreto), es decir, que sea observable.
- Se entiende por variable cualquier característica o cualidad de la realidad que es capaz de asumir diferentes valores.
- Las variables presentan dos características fundamentales: son características observables de algo y son susceptibles de cambio.
- Las variables en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto.
- Las variables son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis. (Espinoza, 2018, pp. 42-43)

Podríamos concluir que las variables son ideas que se proyectan sobre algo: se trataría de una construcción mental.



En palabras de Mejía (2008), existen distintos criterios para la clasificación de variables como pueden ser su naturaleza, su función, su complejidad, el nivel de medición, los fenómenos a estudiar, los aspectos metodológicos, etc. Una de las características relevantes de los estudios empíricos son las variables analizadas en función de criterios metodológicos. En la investigación que nos ocupa se encuentran diferentes tipos de variables, a saber:

- Variable independiente: “Son variables explicativas, o sea, los factores o elementos susceptibles de explicar las variables dependientes (en un experimento son las variables que se manipulan”. (Cauas, 2019, p. 3). “Responde al factor que el investigador se propone observar y manipular de manera deliberada para descubrir sus relaciones con la variable dependiente. Son la supuesta causa, la situación antecedente de una modificación en una relación de causa-efecto”. (Bisquerra, 2012, p. 138). “Las variables independientes son las que elegimos libremente, o manipulamos, para verificar su efecto en, o su relación con, las variables dependientes”. (Morales, 2012, p. 4).

En la investigación que llevamos a cabo, las variables independientes que se incluyen, son: Rol, Edad, Sexo, Orientación Sexual, País y Facultad.

- Variable dependiente: “Se llama también variable de efecto o de acción condicionada y se utiliza para caracterizar el problema estudiado. [...] es la respuesta (o efecto) afectada por la presencia o acción de la variable independiente.” (Rodríguez, et al, 2021, p. 62). “Es el resultado que medimos, que cuantificamos”. (Morales, 2012, p. 8). Para Espinoza (2018, p. 44) las variables dependientes son “aquellas que se modifican por la acción de la variable independiente. Constituyen los efectos o consecuencias que dan origen a los resultados de la investigación.”

En el estudio que exponemos, las variables dependientes, son:

1. Sexismo en la Universidad.
2. Equidad en la vida familiar.
3. Acciones preventivas de la Universidad contra la inequidad de género.
4. Actos Vividos sobre violencia de género en la Universidad.
5. Actos Observados sobre violencia de género en la Universidad.
6. Acciones contra la violencia de género.
7. No Acciones contra la violencia de género.
8. Estereotipos de género.
9. Autoestima positiva.
10. Autoestima negativa.

- Variables extrañas o ajenas: son aquellas que pueden afectar tanto a las variables independientes como a las dependientes junto al resultado de la investigación siendo éstas ajenas al estudio; se podría considerar que son aquellas que afectan a la conducta de los sujetos que participan en la investigación, como pueden ser ambientales, entornos, momentos temporales, espacios, estados emocionales (Cauas, 2019; Rodríguez, 2021 y Bisquerra, 2009). Como premisa, y teniendo en cuenta lo anteriormente indicado, se ha intentado controlar estas variables extrañas con el carácter voluntario en la realización del cuestionario en el momento, tiempo y lugar que cada sujeto haya estimado oportuno. Indicar que, el hecho de no controlar estas variables, puede conllevar que los datos obtenidos no se ajusten a la realidad y, por ende, afecten a la fiabilidad de los resultados.

### 5.7. Procedimiento.

Este estudio parte de la investigación que se realizó en el proyecto de cooperación “FORTALECIMIENTO PARTICIPATIVO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL Y SU ENTORNO CONTRIBUYENDO A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA SOCIEDAD BASADA EN PRINCIPIOS DE JUSTICIA Y EQUIDAD” de referencia 2016DEC016. El citado proyecto se enmarca en el CONVENIO ESPECÍFICO DE COLABORACIÓN ENTRE LA AGENCIA ANDALUZA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA PARA LA FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA DE COLABORACIÓN EN MATERIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO firmado entre la UAL y la AACID con fecha 30 de noviembre de 2015, con un presupuesto de 98.109,51 €, que posteriormente dio como consecuencia la difusión del artículo de “Equidad-Inequidad de género en el profesorado de la Universidad de Guayaquil”, publicado en 2020 por *Psychology, Society & Education*.

A partir de aquí se pensó en profundizar en esta línea de investigación aumentando la muestra y sumando algunos aspectos que no se investigaron antes, para ello se reelaboró el cuestionario inicial que se publica en el citado artículo.

Se pasó inicialmente a una población de 105 profesores y 422 alumnos de ambas universidades y una vez comprobada la estructura factorial del cuestionario, hubo que eliminar algunos ítems y quedando éste cómo se expresa en el apartado de Instrumentos.

Una vez que tuvimos confeccionado el cuestionario final fue remitido al profesorado y al alumnado de ambas universidades.

El procedimiento llevado a cabo fue el que sigue:

1. Para la Universidad de Almería, se imprimieron cuestionarios, repartiéndose, en la “Biblioteca Nicolás Salmerón” ubicada en la propia universidad y lugar de tránsito del alumnado. Además, y, gracias a la cooperación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Almería, se enviaron los cuestionarios, en digital, a través del correo electrónico a profesores y estudiantes de la misma. Las respuestas en este formato se compilaron en una hoja de cálculo, Excel. Los cuestionarios físicos, rellenos, los recogimos uno a uno.
2. Con respecto a la Universidad de Guayaquil, enviamos los cuestionarios, en digital, a nuestros colaboradores ecuatorianos para que ellos, a su vez, los reenviasen al profesorado y alumnado de dicha institución. Las respuestas de los mismos nos las hicieron llegar por la misma vía y en formato Excel.
3. Para introducir los datos obtenidos de la totalidad de la muestra de ambas Universidades, tanto los que se encuentran en formato digital como los físicos, utilizamos como soporte el programa estadístico SPSS en su versión 24, creando una extensa matriz en la que incluimos todos los factores y variables de la investigación. Dentro de los estudios de carácter social, dicho programa fue elegido por ser uno de los más utilizados y conocidos en este ámbito. Para la creación de la matriz y posteriormente categorización, hemos llevado a cabo la sumatoria correspondiente a las puntuaciones totales y a los diferentes factores que se han evaluado.

Hay que señalar que, tras la elaboración del cuestionario, seleccionada la muestra y los centros educativos en donde se iba a realizar la investigación pertinente, se solicitó el permiso correspondiente a las autoridades universitarias relativas al mismo, reuniéndonos con las mismas para explicarles el proyecto, las hipótesis de partida y los objetivos que nos planteábamos. Una vez obtenidas las autorizaciones correspondientes, provinimos a pasar el cuestionario. El proceso de recogida y análisis de datos ha sido largo y laborioso.

## 5.8. Análisis desarrollado para dar respuesta a los objetivos

En este apartado hemos llevado a cabo el análisis desarrollado para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

Para el Objetivo General 1:

**“Determinar si existen diferencias en lo que a Igualdad efectiva y equidad de género se refiere en dos ámbitos culturales distintos como son la comunidad universitaria de Almería y Guayaquil”.**

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos que nos permitirán precisar la investigación, como son:

### **Objetivos específicos**

1. Determinar si existe presencia de sexismo entre la población universitaria.
2. Conocer si la equidad de género forma parte de la vida familiar de la comunidad universitaria.
3. Constatar si la Universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género.
4. Verificar si se han vivido situaciones de acoso sexual en el ámbito universitario.
5. Comprobar si se han observado situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria.
6. Aprender si se llevaron a la práctica acciones contra la violencia de género en la población universitaria.
7. Evaluar por qué, ante situaciones de acoso sexual, no se tomaron medidas.
8. Determinar la percepción sobre algunos estereotipos sexistas.

Para estos objetivos se van a usar ANOVAS y t de Student, para determinar si existen diferencias en función de las variables independientes: sexo, edad, rol, orientación sexual y país.

Para el Objetivo General 2:

**“Conocer la relación que hay entre autoestima, igualdad y/o equidad de género.**

Para este objetivo nos planteamos las correlaciones bivariadas a través del coeficiente de correlación de Pearson.

# CAPÍTULO 6

## RESULTADOS

## CAPÍTULO 6: RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo en las variables dependientes

Se van a aportar los datos de toda la población, estudiantes y profesorado, dado que los análisis comparativos en función de cada una de las variables independientes tendremos oportunidad de ver los datos en función de las mismas.

#### Variable sexismo en la Universidad

El valor que más se ha repetido en las preguntas de este factor como así lo indica la moda es el 1.

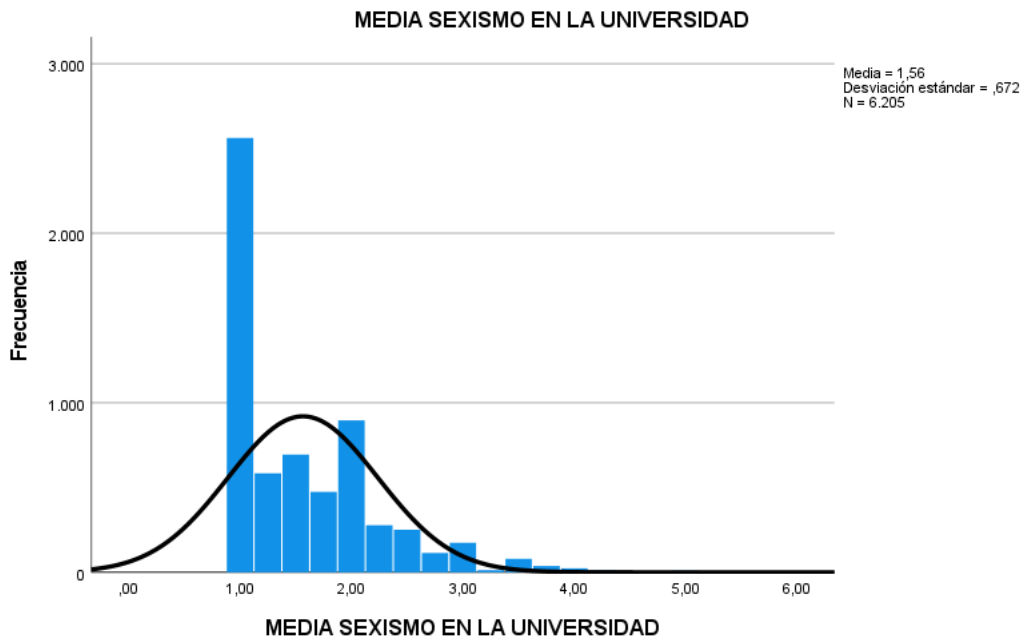
Tabla 16: *Media sexismo en la Universidad*

		MEDIA SEXISMO EN LA UNIVERSIDAD
N	Válido	6205
	Perdidos	2
Media		1,5645
Mediana		1,2500
Moda		1,00
Desv. estándar		,67247
Asimetría		1,407
Error estándar de asimetría		,031
Curtosis		2,197
Error estándar de curtosis		,062

La distribución de esta variable como indican los valores de asimetría y curtosis, como regla aproximada, un valor de la asimetría mayor que el doble de su error típico se asume que indica una desviación de la simetría. Por lo que sin más análisis podemos decir que la distribución no sigue una curva normal.

Anticipamos que ninguna de las variables sigue una distribución normal, ya sea por el valor del error típico de la asimetría o de la curtosis o a través del estadístico prueba de kolmogorov-Smirnof.

Gráfico 13: *Media sexismo en la Universidad*



De los cuatro ítems que compone este factor el que mayor media tiene es n° 1 con una media de: 1,71.

Tabla 17: *Estadísticos sexismo en la Universidad*

		Los docentes hombres hacen bromas que denigran a las mujeres.	Los docentes hombres hacen bromas que denigran a los hombres.	Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a las mujeres.	Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a los hombres.
N	Válido	6205	6206	6206	6206
	Perdidos	2	1	1	1
Media		1,71	1,59	1,41	1,54

La frecuencia de este ítem es la siguiente:

Tabla 18: *Los docentes hombres hacen bromas que denigran a las mujeres*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3247	52,3	52,3	52,3
	RARA VEZ	1832	29,5	29,5	81,9
	ALGUNAS VECES	906	14,6	14,6	96,5
	FRECUENTEMENTE	136	2,2	2,2	98,6
	MUY FRECUENTEMENTE	84	1,4	1,4	100,0
	Total	6205	100,0	100,0	
Perdidos	Sistema	2	,0		
Total		6207	100,0		

De los 6025 sujetos que han valorado este ítem 906 afirman que algunas veces los docentes hombres hacen bromas que denigran a las mujeres.

### Variable equidad familiar

Las puntuaciones son muy parecidas a la variable anterior, donde el valor que más se repite es el 1 “nunca”. Esta variable tampoco sigue una distribución normal.

Tabla 19: *Media equidad vida familiar*

	MEDIA EQUIDAD VIDA FAMILIAR	
N	Válido	6124
	Perdidos	83
Media	1,5852	
Mediana	1,2500	
Moda	1,00	
Desv. estándar	,72684	
Asimetría	1,496	
Error estándar de asimetría	,031	
Curtosis	2,529	
Error estándar de curtosis	,063	

Esta variable está compuesta por cuatro ítems y el que mejor media presenta es el “He retrasado la maternidad/paternidad” con una media de 1,99.

Tabla 20: *Estadísticos equidad vida familiar*

		Vida Familiar: He retrasado la maternidad/paternidad por trabajo/estudios.	Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mis hijos.	Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mi pareja.	Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de familiares.
N	Válido	6154	6141	6175	6176
	Perdidos	53	66	32	31
Media		1,99	1,45	1,35	1,56
Mediana		1,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1
Desv. estándar		1,483	,988	,790	1,010

Donde la distribución de las puntuaciones de este ítem es la siguiente.



Tabla 21: *Vida Familiar: He retrasado la maternidad/paternidad por trabajo/estudios*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3883	62,6	63,1	63,1
	RARA VEZ	530	8,5	8,6	71,7
	ALGUNAS VECES	526	8,5	8,5	80,3
	FRECUENTEMENTE	363	5,8	5,9	86,2
	MUY FRECUENTEMENTE	852	13,7	13,8	100,0
	Total	6154	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	53	,9		
Total		6207	100,0		

Llama la atención el valor de 852 sujetos que han retrasado o estarían dispuestos a retrasar su maternidad o paternidad por trabajos o estudios, así como el valor de 3883 sujetos que no la harían o no lo han hecho.

### **Variable: acciones preventivas de la universidad contra la inequidad**

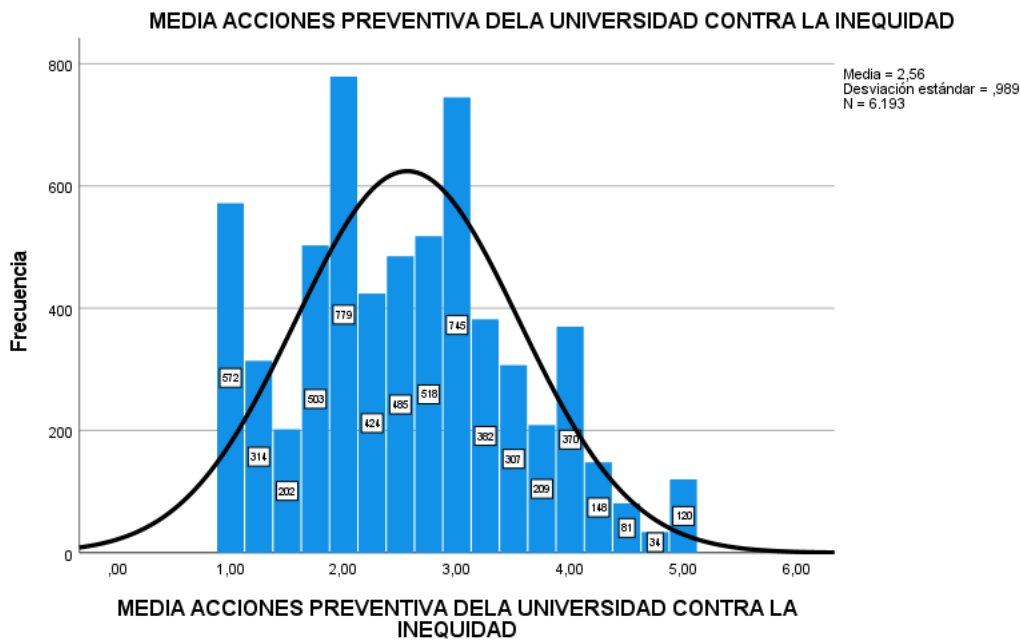
En esta variable la media es bastante más alta el valor que más se repite es el 2 “rara vez”, esta variable tampoco se distribuye de manera normal:

Tabla 22: *Media acciones preventivas de la Universidad contra la inequidad*

MEDIA ACCIONES PREVENTIVA DE LA UNIVERSIDAD CONTRA LA INEQUIDAD	
N	Válido 6193
	Perdidos 14
Media	2,5620
Mediana	2,5000
Moda	2,00
Desv. estándar	,98920
Asimetría	,290
Error estándar de asimetría	,031
Curtosis	-,536
Error estándar de curtosis	,062

La media de los cuatro ítems que componen este factor se distribuye así:

Gráfico 14: *Media acciones preventivas de la Universidad contra la inequidad*



De los cuatro ítems de este factor:

1. Universidad: Ha desarrollado campañas sobre violencia.
2. Universidad: Ha ejecutado acciones preventivas sobre violencia sexual.
3. Universidad: Ha implementado acciones promover sobre equidad de género.
4. Universidad: Promueve investigación y gestión social en género y equidad.

El que mayor media tiene es “La Universidad: Ha implementado acciones promover sobre equidad de género” con una media de 2,64, y la distribución de las puntuaciones es la siguiente:

Tabla 23: *Universidad - Ha implementado acciones promover sobre equidad de género*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1325	21,3	21,4	21,4
	RARA VEZ	1471	23,7	23,7	45,1
	ALGUNAS VECES	1934	31,2	31,2	76,3
	FRECUENTEMENTE	1042	16,8	16,8	93,1
	MUY FRECUENTEMENTE	427	6,9	6,9	100,0
	Total	6199	99,9	100,0	
Perdidos	Sistema	8	,1		
Total		6207	100,0		

Donde los sujetos que piensan que se han realizado acciones con cierta frecuencia es superior a los que opinan que nunca o rara vez.

### Variable: Vivido violencia de género en la universidad

Tabla 24: *Media vivido violencia de género en la Universidad*

	MEDIA VIVIDO VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD
Válido	5711
Perdidos	496
Media	1,3105
Mediana	1,0000
Moda	1,00
Desv. estándar	,52127
Asimetría	2,591
Error estándar de asimetría	,032
Curtosis	9,041
Error estándar de curtosis	,065

Como se puede observar el valor 1 es el que más se repite, la media de la muestra es muy baja, la mayoría de los sujetos nunca han vivido una experiencia de violencia de género en la universidad.

De los ítems que componen este factor:

1. Vivido Situaciones: Acoso sexual en el ámbito académico
2. Vivido Situaciones: Piropos no deseados apariencia.
3. Vivido Situaciones: Miradas morbosas que incomoden.
4. Vivido Situaciones: Burlas sobre su vida sexual.
5. Vivido Situaciones: Presión para aceptar encuentros no deseados.
6. Vivido Situaciones: Mensajes sexuales no deseados.
7. Vivido Situaciones: Exigencia realizar actividades por rechazar sexo.
8. Vivido Situaciones: Contacto físico no deseado.
9. Vivido Situaciones: Presión verbal para tener sexo.
10. Vivido Situaciones: Relaciones sexuales no deseadas.

El de mayor media es “Vivido situaciones piropos no deseados en apariencia”  $\bar{x}= 1,67$ .

Tabla 25: Vivido Situaciones - Piropos no deseados apariencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4028	64,9	65,0	65,0
	RARA VEZ	1049	16,9	16,9	81,9
	ALGUNAS VECES	770	12,4	12,4	94,3
	FRECUENTEMENTE	218	3,5	3,5	97,8
	MUY FRECUENTEMENTE	136	2,2	2,2	100,0
	Total	6201	99,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,1		
Total		6207	100,0		

Los valores que más se repiten es el de “nunca” y “rara vez”, aunque no hay que menospreciar que más de mil encuestados ha vivido piropos no deseados.

El ítem de menor media es “Vivido Situaciones: Relaciones sexuales no deseadas” cuya distribución de puntuaciones es:

Tabla 26: Vivido Situaciones - Relaciones sexuales no deseadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5356	86,3	93,1	93,1
	RARA VEZ	341	5,5	5,9	99,1
	ALGUNAS VECES	27	,4	,5	99,5
	FRECUENTEMENTE	12	,2	,2	99,8
	MUY FRECUENTEMENTE	14	,2	,2	100,0
	Total	5750	92,6	100,0	
Perdidos	Sistema	457	7,4		
Total		6207	100,0		

De los 5750 encuestados que responden a esta cuestión 5356 contestan que nunca han tenido en la universidad relaciones sexuales no deseadas.

**Variable: Usted ha observado violencia de género en la Universidad.**

La media es muy alto el valor de la moda es 5, el valor que más se repite. En cuanto a la normalidad o no de la distribución dado que los valores de la asimetría y su error nos pudieran llevar a error se ha comprobado a través de la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra, obteniendo que existen diferencias significativas entre la curva normal y la distribución de este variable.

Tabla 27: *Media observado violencia de género Universidad*

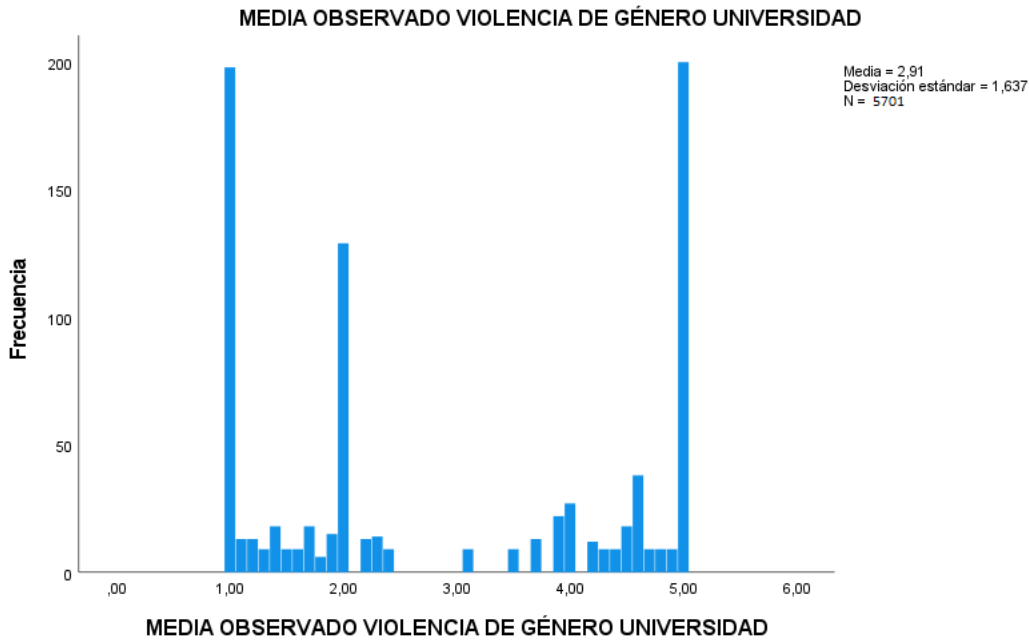
MEDIA OBSERVADO VIOLENCIA DE GÉNERO UNIVERSIDAD		
N	Válido	5741
	Perdidos	466
Media	2,9081	
Mediana	2,0000	
Moda	5,00	
Desv. estándar	1,63680	
Asimetría	,157	
Error estándar de asimetría	,083	
Curtosis	-1,708	
Error estándar de curtosis	,166	

Los ítems que componen este factor son:

1. Observado Situaciones: Acoso sexual en el ámbito académico
2. Observado Situaciones: Piropos no deseados apariencia.
3. Observado Situaciones: Miradas morbosas que incomoden.
4. Observado Situaciones: Burlas sobre su vida sexual.
5. Observado Situaciones: Presión para aceptar encuentros no deseados.
6. Observado Situaciones: Mensajes sexuales no deseados.
7. Observado Situaciones: Exigencia realizar actividades por rechazar sexo.
8. Observado Situaciones: Contacto físico no deseado.
9. Observado Situaciones: Presión verbal para tener sexo.
10. Observado Situaciones: Relaciones sexuales no deseadas.

Su distribución es la siguiente:

Gráfico 15: *Media observado violencia de género Universidad*



Los dos ítems de mayor media son: “Observado Situaciones: Presión para aceptar encuentros no deseados” con una  $\bar{x}= 2,78$  y “Observado Situaciones: Exigencia realizar actividades por rechazar sexo” 2,97.

### Variable Acciones personales contra la violencia de género

En esta variable el valor que más se repite es el 1, como señala la moda y la media es muy baja, lo que indica que contra las acciones de violencia de género se actúa poco o muy poco.

Tabla 28: *Media de acciones contra violencia de género*

		MEDIA DE ACCIONES CONTRA VIOLENCIA DE GÉNERO
N	Válido	5707
	Perdidos	500
Media	1,3373	
Mediana	1,0000	
Moda	1,00	
Desv. estándar	,67648	
Asimetría	2,876	
Error estándar de asimetría	,032	
Curtosis	9,120	
Error estándar de curtosis	,065	

Los ítems y su distribución de puntuaciones de este factor son los siguientes:

1. Pidió una investigación.
2. Le contó a un compañero/a de la institución.
3. Pidió una asesoría en esta institución.
4. Presentó una queja ante las autoridades de la institución.
5. Contrató a un abogado.

Tabla 29: Estadísticos – acciones contra violencia de género

		Acciones: Pidió investigación.	Acciones: Contó a un compañero/a.	Acciones: Pidió una asesoría.	Acciones: Presentó una queja.	Acciones: Contrató a un abogado.
N	Válido	5715	5733	5710	5718	5713
	Perdidos	492	474	497	489	494
Media		1,30	1,60	1,31	1,29	1,19
Mediana		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1	1
Desv. estándar		,765	,977	,791	,783	,646

Lo que más se hizo o se haría es contárselo a un compañero y lo que menos se hizo o se haría es contratar a un abogado.

### **Variable: No acciones contra la violencia de género**

Por qué no actuaría ante una situación de violencia de género.

En esta variable el valor que más se repite es el 1, como señala la moda y la media es baja, lo que indica que contra las acciones de violencia de género se actúa poco o muy poco:

Tabla 30: *Media de NO acciones contra violencia de género*

	MEDIA DE NOACCIONES CONTRA VIOLENCIA DE GÉNERO	
N	Válido	5699
	Perdidos	508
Media		1,8680
Mediana		1,0000
Moda		1,00
Desv. estándar		1,33989
Asimetría		1,831
Error estándar de asimetría		,032
Curtosis		2,711
Error estándar de curtosis		,065

Los ítems y su distribución de puntuaciones de este factor son los siguientes:

1. Por desconocimiento.
2. Por temor a represalias.
3. Temor al agresor.
4. Por vergüenza.
5. Porque no confía en que se hará algo.
6. No le dio importancia.
7. Temía dañar su reputación.

Tabla 31: *Estadísticos – NO acciones contra violencia de género*

		No Acción: Por desconocimiento.	No Acción: Por temor represalias.	No Acción: Por temor agresor.	No Acción: Por vergüenza.	No Acción: Por no confía en que se haga algo.	No Acción: No le dió importancia.	No Acción: Temía dañar su reputación.
N	Válido	5734	5734	5730	5726	5752	5715	5716
	Perdidos	473	473	477	481	455	492	491
Media		1,78	1,89	1,77	1,87	2,09	1,91	1,80
Mediana		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Moda		1	1	1	1	1	1	1
Desv. estándar		1,406	1,499	1,435	1,469	1,616	1,489	1,469



Las razones por la que los sujetos de la muestra no actuaría ante una situación de violencia de género son: En primer lugar por no confiar en que la denuncia tenga algún efecto, en segundo lugar por no darle importancia a este hecho y en tercer lugar por temor a represalias.

**Variable: estereotipos de género**

El valor que más se repite es 1, pero la media no es baja, la distribución de este factor tampoco siga la curva normal:

Tabla 32: *Media estereotipos de género*

	MEDIA ESTEREOTIPOS DE GÉNERO
Válido	6179
Perdidos	28
Media	2,3410
Mediana	2,3000
Moda	1,00
Desv. estándar	,82161
Asimetría	,125
Error estándar de asimetría	,031
Curtosis	-,619
Error estándar de curtosis	,062

Los ítems que conforma este factor son los siguientes:

1. Usted Piensa: Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.
2. Usted Piensa: Las mujeres exageran problemas en el trabajo.
3. Usted Piensa: Las mujeres intentan controlar a los hombres cuando se comprometen.
4. Usted Piensa: Las mujeres se quejan de ser discriminadas al perder justamente frente a hombres.
5. Usted Piensa: Las mujeres se burlan de los hombres insinuándose y después rechazándolos.
6. Usted Piensa: Las mujeres neofeministas demandan cosas irracionales a los hombres.
7. Usted Piensa: Todo hombre debe amar a una mujer.
8. Usted Piensa: El hombre está incompleto sin la mujer.
9. Usted Piensa: Las mujeres tienen más cultura y buen gusto que los hombres.
10. Usted Piensa: Los hombres deben seguridad económica a las mujeres.

El ítem de peor media es: “Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres”

Tabla 33: Usted Piensa -Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2685	43,3	43,3	43,3
	EN DESACUERDO	1677	27,0	27,0	70,3
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1191	19,2	19,2	89,6
	DE ACUERDO	504	8,1	8,1	97,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	144	2,3	2,3	100,0
	Total	6201	99,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,1		
Total		6207	100,0		

Donde solo 504 “de acuerdo” y 144 “totalmente de acuerdo” total 648 sujetos de 6.201 están de acuerdo con esta afirmación.

Y el ítem de mayor media es: “Todo hombre debe amar a una mujer”

Tabla 34: Usted Piensa - Todo hombre debe amar a una mujer

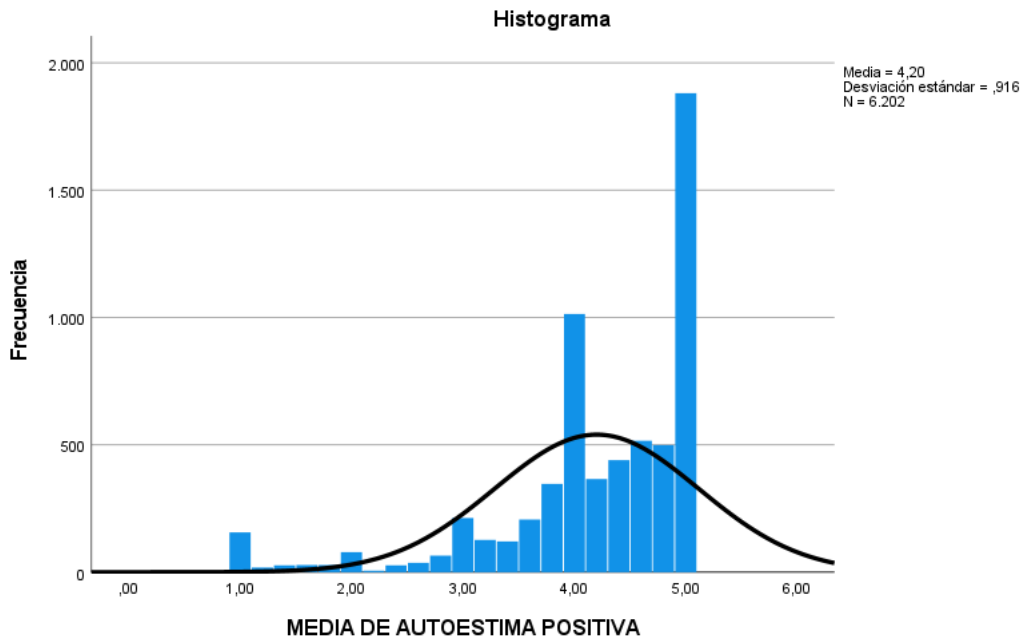
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1308	21,1	21,1	21,1
	EN DESACUERDO	810	13,0	13,1	34,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	1389	22,4	22,4	56,6
	DE ACUERDO	1101	17,7	17,8	74,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1593	25,7	25,7	100,0
	Total	6201	99,9	100,0	
Perdidos	Sistema	6	,1		
Total		6207	100,0		

Donde 2694 de 6201 encuestados están de acuerdo con esta afirmación.

### Variable autoestima positiva

Como se puede observar en la tabla x, la  $\bar{x} = 4,4$  es muy alta, la moda, o sea el valor que más se repite el 5:

Gráfico 16: *Media de Autoestima Positiva*



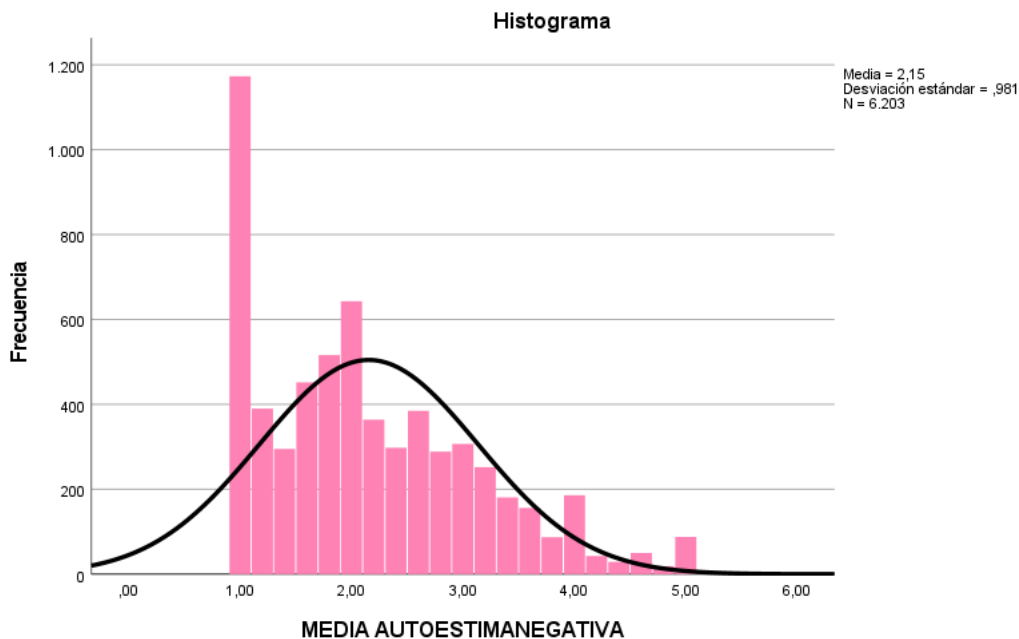
Los ítems que conforman este factor son:

1. Autoestima: Soy una persona digna de aprecio.
2. Autoestima: Tengo cualidades buenas.
3. Autoestima: Hago las cosas bien como la mayoría.
4. Autoestima: Actitud positiva hacia mí.
5. Autoestima: Satisfecho de mí mismo.

## Variable autoestima negativa

Como se puede observar en la tabla x, la  $\bar{x} = 2,15$  es muy baja, la moda, o sea el valor que más se repite el 1:

Gráfico 17: *Media Autoestima Negativa*



Los ítems que conforman este factor son:

1. Autoestima: No orgulloso de mí.
2. Autoestima: Soy un fracasado.
3. Autoestima: Sentir más respeto por mí mismo.
4. Autoestima: Soy un inútil.
5. Autoestima: No soy buena persona.

### 6.2. Análisis de significación de diferencias de medias

En este apartado se procederá al análisis de significación de diferencias de medias partiendo del Objetivo General 1:

“Determinar si existen diferencias en lo que a Igualdad efectiva y Equidad de Género se refiere en dos ámbitos culturales distintos como son la comunidad universitaria de Almería y Guayaquil”.

Dichos análisis se van a desarrollar para dar respuesta a cada uno de los objetivos de esta tesis con las siguientes comparaciones, se va a determinar si existen diferencias significativas entre las variables dependientes en función de sexo (hombre-mujer), rol (profesor/a-estudiante) orientación sexual (heterosexual-LGTBI), país (España/Almería-Ecuador/Guayaquil) edad (5 grupos etarios).

Con respecto al objetivo:

**PRIMER OBJETIVO: Determinar si existe presencia de sexismo entre la población universitaria.**

**En función del sexo:**

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $>,001$  con una  $d$  de Cohen de  $,671$  que se considera baja

Los hombres perciben esta presencia más que las mujeres, aunque el tamaño del efecto tan bajo nos hace pensar que aunque existen diferencias entre hombres y mujeres esta diferencia habría que relativizarla.

Tabla 35: *Media sexismo en la Universidad en función del sexo*

	SEXO	N	Media
MEDIA SEXISMO EN LA UNIVERSIDAD	HOMBRE	1982	1,6191
	MUJER	4223	1,5390

**En función del rol**

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $>,001$  con una  $d$  de Cohen de  $,677$  que se considera muy baja.

Los profesores/as perciben esta presencia más que los estudiantes, aquí el tamaño del efecto es muy bajo con lo que podemos pensar que el tamaño de la diferencia es poco considerable entre el profesorado y los estudiantes.

Tabla 36: *Media sexismo en la Universidad en función del rol*

	ROL	N	Media
MEDIA SEXISMO EN LA UNIVERSIDAD	ESTUDIANTE	5672	1,5401
	PROFESOR	533	1,8246

### En función de la orientación sexual

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<, 001$  con una  $d$  de Cohen de ,667 que se considera muy baja.

La población LGTBI perciben la presencia de sexismo entre la población universitaria en mayor medida que la población heterosexual, aquí el tamaño del efecto es muy bajo con lo que podemos pensar que el tamaño de la diferencia es poco considerable entre orientación sexual LGTBI y heterosexual.

Tabla 37: *Media sexismo en la Universidad en función de la orientación sexual*

	Orientación Sexual	N	Media
MEDIA SEXISMO EN LA UNIVERSIDAD	HETEROSEXUAL	5780	1,5433
	LGTBI	425	1,8541

### En función del país

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,099.

Tabla 38: *Media sexismo en la Universidad en función del país*

	En función del país	N	Media
MEDIA SEXISMO EN LA UNIVERSIDAD	ESPAÑA-ALMERIA	1057	1,7162
	ECUADOR-GUAYAQUIL	5148	1,5334

### En función de la edad

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<, 001$  con una  $d$  de Eta cuadrado de ,004 se considera muy bajo, por lo que podemos decir que aunque existen diferencias significativas en función de la edad estas diferencias no son contundentes.

La población de edades comprendida entre los 41 y 50 años es la que más percibe sexismo y la que menos la población más joven, población entre los 17 y los 19 años.

**SEGUNDO OBJETIVO:** *Conocer si la equidad de género forma parte de la vida familiar de la comunidad universitaria.*

### En función del sexo

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $>,001$  con una  $d$  de Cohen de ,726 que se considera muy baja.

Los hombres perciben más que las mujeres que la equidad forma parte de la vida familiar; el tamaño del efecto tan bajo nos hace pensar que aunque existen diferencias entre hombres y mujeres, éstas no son demasiado importantes.

Tabla 39: *Media equidad vida familiar en función del sexo*

MEDIA EQUIDAD VIDA	HOMBRE	1958	1,6171
FAMILIAR	MUJER	4166	1,5702

### En función del rol

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $>,001$  con una  $d$  de Cohen de ,711 que se considera muy bajo.

Los profesores/as perciben que la equidad forma parte de la vida familiar mucho más que los estudiantes; aquí el tamaño del efecto es bajo, por lo que podemos pensar que el tamaño de la diferencia es poco considerable entre el profesorado y los estudiantes.

Tabla 40: *Media equidad vida familiar en función del rol*

	SEXO	N	Media
MEDIA EQUIDAD VIDA	ESTUDIANTE	5591	1,5389
FAMILIAR	PROFESOR	533	2,0708

### En función de la orientación sexual

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,810.

Tabla 41: *Media equidad vida familiar en función de la orientación sexual*

	Orientación Sexual	N	Media
MEDIA EQUIDAD VIDA	HETEROSEXUAL	5700	1,5838
FAMILIAR	LGTBI	424	1,6032

### En función del país

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación <,001 con una d de Cohen de ,726 que se considera muy baja.

Los ecuatorianos de Guayaquil perciben en mayor medida esta variable que los españoles de Almería, Aunque el tamaño del efecto es muy bajo.

Tabla 42: *Media equidad vida familiar en función del país*

	País	N	Media
MEDIA EQUIDAD VIDA	ESPAÑA-ALMERIA	977	1,5156
FAMILIAR	ECUADOR-GUAYAQUIL	5147	1,5984

### En función de la edad

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación <, 001 con una d de Eta cuadrado de ,099 se considera muy bajo, por lo que podemos decir que aunque existen diferencias significativas en función de la edad estas diferencias son poco contundentes.

Llama la atención que la población que menos puntuación obtienes es la población de 61 a 70 años.



Tabla 43: *Media equidad vida familiar en función de la edad*

		N	Media
MEDIA EQUIDAD VIDA FAMILIAR	Entre 17 y 19 años	3850	1,5749
	Entre 20 y 30 años	557	2,0242
	Entre 31 y 40 años	260	2,1135
	Entre 41 y 50 años	152	1,9013
	Entre 51 y 60 años	31	1,7661
	Entre 61 y 70 años	1274	1,2743
	Total	6124	1,5852

**TERCER OBJETIVO:** *Constatar si la Universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género.*

**En función del sexo**

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $>,001$  con una  $d$  de Cohen de ,988 que se considera muy baja.

Las mujeres perciben más que los hombres si la universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género, aunque el tamaño del efecto tan bajo nos hace pensar que, aunque existen diferencias entre mujeres y hombres esta diferencia no es nada contundente.

Tabla 44: *Media acciones preventivas de la Universidad contra la Inequidad en función del sexo*

	SEXO	N	Media
MEDIA ACCIONES PREVENTIVA DE LA UNIVERSIDAD CONTRA LA INEQUIDAD	HOMBRE	1977	2,5032
	MUJER	4216	2,5896

**En función del rol**

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,160.

### En función de la orientación sexual

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,088.

### En función del país

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación <,001 con una d de Cohen de ,950 que se considera muy baja.

Los universitarios de Almería perciben en mayor medida esta variable que los universitarios de Guayaquil, aunque el tamaño del efecto es muy bajo.

Tabla 45: *Media acciones preventivas de la Universidad contra la Inequidad en función del país*

	País	N	Media
MEDIA ACCIONES PREVENTIVA DE LA UNIVERSIDAD CONTRA LA INEQUIDAD	ESPAÑA-ALMERIA	1046	3,1090
	ECUADOR-GUAYAQUIL	5147	2,4508

### En función de la edad

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación <, 001 con una d de Eta cuadrado de ,007 se considera muy bajo, por lo que podemos decir que aunque existen diferencias significativas en función de la edad estas diferencias son poco contundentes.

La población que más puntuación da a este ítem es la población de 61 a 70 años.

**CUARTO OBJETIVO: Verificar si se han vivido situaciones de acoso sexual en el ámbito universitario.**

### En función del sexo

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación >,001 con una de Cohen de ,520 que se considera muy baja.

Las mujeres han vivido violencia de género en la universidad más que los hombres, aunque el tamaño del efecto tan bajo nos hace pensar que, aunque existen diferencias entre mujeres y hombres, el tamaño del efecto es muy bajo.

Tabla 46: *Media vivido violencia de género en la Universidad en función del sexo*

	SEXO	N	Media
MEDIA VIVIDO VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD	HOMBRE	1758	1,2630
	MUJER	3953	1,3316

### En función del rol

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,359.

### En función de la orientación sexual

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación <,001 con una d de Cohen de,520 que se considera muy baja.

Tabla 47: *Media vivido violencia de género en la Universidad en función de la orientación sexual*

	Orientación Sexual	N	Media
MEDIA VIVIDO VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD	HETEROSEXUAL	5292	1,3005
	LGTBI	419	1,4365

En mayor medida la población LGTBI dice haber vivido violencia de género en la universidad.

### En función del país

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación <,001 con una d de Cohen de ,516 que se considera muy baja.

Los universitarios/as de Almería más que los universitarios/as de Guayaquil, dicen haber vivido situaciones de violencia de género en la Universidad.

Tabla 48: *Media vivido violencia de género en la Universidad en función del país*

	País	N	Media
MEDIA VIVIDO VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD	ESPAÑA-ALMERIA	1011	1,4551
	ECUADOR-GUAYAQUIL	4700	1,2794

### En función de la edad

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<, 001$  con una  $d$  de Eta cuadrado de  $,007$  se considera muy bajo, por lo que podemos decir que aunque existen diferencias significativas en función de la edad estas diferencias son poco contundentes.

La población que más puntuación da a este ítem es la población de 31 a 40 años.

**QUINTO OBJETIVO:** *Comprobar si se han observado situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria.*

### En función del sexo

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $>,001$  con una  $d$  de Cohen de  $1,62$  que se considera baja.

Las mujeres han observado situaciones violencia de género en la universidad más que los hombres, aunque el tamaño del efecto bajo nos hace pensar que, aunque existen diferencias entre mujeres y hombres, el tamaño del efecto es muy bajo.

Tabla 49: *Media observado violencia de género en la Universidad en función del sexo*

	SEXO	N	Media
MEDIA OBSERVADO VIOLENCIA DE GÉNERO UNIVERSIDAD	HOMBRE	1800	2,6468
	MUJER	3960	3,0770

### En función del rol

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<,001$  con una  $d$  de Cohen de  $1,623$  que se considera baja.

El profesorado, en un porcentaje superior al de los estudiantes, ha observado acciones de violencia de género en la universidad.

Tabla 50: *Media observado violencia de género en la Universidad en función del rol*

	ROL	N	Media
MEDIA OBSERVADO VIOLENCIA DE GÉNERO UNIVERSIDAD	ESTUDIANTE	5590	2,8562
	PROFESOR	433	3,7917

### En función de la orientación sexual

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación ,018 con una d de Cohen de 1,633 que se considera baja.

En mayor medida la población heterosexual dice haber observado violencia de género en la universidad.

Tabla 51: *Media observado violencia de género en la Universidad en función de la orientación sexual*

	Orientación Sexual	N	Media
MEDIA OBSERVADO VIOLENCIA DE GÉNERO UNIVERSIDAD	HETEROSEXUAL	5290	2,9437
	LGTBI	419	2,5270

### En función del país

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación ,012 con una d de Cohen de 1,663 que se considera baja.

Los universitarios de Almería más que los universitarios/as de Guayaquil, dicen haber observado situaciones de violencia de género en la Universidad.

Tabla 52: *Media observado violencia de género en la Universidad en función del país*

	País	N	Media
MEDIA OBSERVADO VIOLENCIA DE GÉNERO UNIVERSIDAD	ESPAÑA-ALMERIA	1009	3,0868
	ECUADOR-GUAYAQUIL	4700	2,8195

### En función de la edad

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación ,012 con una  $d$  de Eta cuadrado de ,046 se considera muy bajo, por lo que podemos decir que aunque existen diferencias significativas en función de la edad estas diferencias son poco contundentes.

La población que más puntuación da a este ítem es la población de 41 a 50 años.

***SEXTO OBJETIVO: Apreciar si se llevaron a la práctica acciones contra la violencia de género en la población universitaria.***

### En función del sexo

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación de ,279.

### En función del rol

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<,001$  con una  $d$  de Cohen de ,673 que se considera baja.

Los estudiantes por encima del profesorado ven que se hacen acciones contra la violencia de género en la universidad.

Tabla 53: Media de acciones contra la violencia de género en función del rol

	ROL	N	Media
MEDIA DE ACCIONES CONTRA VIOLENCIA DE GÉNERO	ESTUDIANTE	5190	1,3590
	PROFESOR	517	1,1199

### En función de la orientación sexual:

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,126.

### En función del país

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<,001$  con una  $d$  de Cohen de ,675 que se considera baja.

Los universitarios/as de Guayaquil más que los universitarios/as de Almería, dicen que la universidad desarrolla acciones contra la violencia de género.

Tabla 54: Media de acciones contra la violencia de género en función del país

	País	N	Media
MEDIA DE ACCIONES CONTRA	ESPAÑA-ALMERIA	574	1,2422
VIOLENCIA DE GÉNERO	ECUADOR-GUAYAQUIL	5133	1,3479

### En función de la edad

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<,001$  con una  $d$  de Eta cuadrado de ,008 se considera muy bajo, por lo que podemos decir que aunque existen diferencias significativas en función de la edad estas diferencias son poco contundentes.

La población que más puntuación da a este ítem es la población de 17 y 19 años y 20 a 30 años.

**SÉPTIMO OBJETIVO: *Evaluar por qué, ante situaciones de acoso sexual, no se tomaron medidas.***

### En función del sexo

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación de  $<,001$  con una  $d$  de Cohen de 1,337 que se considera baja.

Tabla 55: Media de NO acciones contra violencia de género en función del sexo

	SEXO	N	Media
MEDIA DE NO ACCIONES CONTRA	HOMBRE	1837	1,9753
VIOLENCIA DE GÉNERO	MUJER	3862	1,8169

Los hombres realizan menos acciones contra la violencia de género.

### En función del rol

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación ,000 con una d de Cohen de 1,068 que se considera baja.

Los profesores por encima de los estudiantes realizan menos acciones contra la violencia de género en la universidad.

Tabla 56: Media de NO acciones contra violencia de género en función del rol

	ROL	N	Media
MEDIA DE NOACCIONES CONTRA	ESTUDIANTE	5182	1,6124
VIOLENCIA DE GÉNERO	PROFESOR	517	4,4291

### En función de la orientación sexual

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación <,001 con una d de Cohen de 1,339 que se considera baja.

Tabla 57: Media de NO acciones contra violencia de género en función de la orientación sexual

	Orientación Sexual	N	Media
MEDIA DE NOACCIONES CONTRA	HETEROSEXUAL	5318	1,8692
VIOLENCIA DE GÉNERO	LGTBI	381	1,8508

Son los heterosexuales los que menos acciones hacen contra la violencia de género.

### En función del país

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,162

### En función de la edad

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación <,001 con una d de Eta cuadrado de ,208 se considera baja, por lo que podemos decir que aunque existen diferencias significativas en función de la edad estas diferencias son poco contundentes.

La población que menos acciones hace contra la violencia de género es la población por encima de los 51 años.



**OCTAVO OBJETIVO: Determinar la percepción sobre algunos estereotipos sexistas.****En función del sexo**

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación de  $<,001$  con una  $d$  de Cohen de  $,802$  que se considera muy baja.

Tabla 58: Media estereotipos de género en función del sexo

	SEXO	N	Media
MEDIA ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	HOMBRE	1974	2,5996
	MUJER	4205	2,2196

Las mujeres presentan más estereotipos sexistas que los hombres.

**En función del rol**

Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación  $,133$ .

**En función de la orientación sexual**

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<,001$  con una  $d$  de Cohen de  $,817$  que se considera muy baja.

Tabla 59: Media estereotipos de género en función de la orientación sexual

	ORIENT. SEXUAL	N	Media
MEDIA ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	HETEROSEXUAL	5755	2,3631
	LGTBI	424	2,0410

Son los heterosexuales los que más estereotipos presentan.

## En función del país

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<,001$  con una  $d$  de Cohen de ,783.

Tabla 60: Media estereotipos de género en función del país

	País	N	Media
MEDIA ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	ESPAÑA-ALMERIA	1032	1,7848
	ECUADOR-GUAYAQUIL	5147	2,4525

Son los Universitarios de Guayaquil los que más estereotipos presentan.

## En función de la edad

Observamos que existen diferencias significativas con un nivel de significación  $<,001$  con una  $d$  de Eta cuadrado de ,009 se considera muy baja, por lo que podemos decir que aunque existen diferencias significativas en función de la edad estas diferencias son muy poco contundentes.

La población que menos estereotipos sexistas tiene son los menores de 30 años.

### 6.3. Análisis Correlacional

**OBJETIVO GENERAL 2:** *“Conocer la relación que hay entre autoestima, igualdad y/o equidad de género.”*

En primer, lugar hay que matizar que aunque el análisis factorial discrimina entre dos factores a los que hemos llamado “Autoestima Positiva” y “Autoestima Negativa”, en realidad hay un solo factor, que es “Autoestima” que es alta o baja. Al construir el cuestionario se plantearon unos ítemen positivo y unos ítem en negativo, pero alcalificarlos todos con 1,2,3,4,5, donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”, cuando se tuvo que tener en cuenta que para los ítemen positivo los valores 1 al 5 eran correctos, pero los ítem en negativo debieron ir del 5 al uno.

### AUTOESTIMA POSITIVA

- Autoestima: Soy una persona digna de aprecio.
- Autoestima: Tengo cualidades buenas.
- Autoestima: Hago las cosas bien como la mayoría.
- Autoestima: Actitud positiva hacia mí.
- Autoestima: Satisfecho de mí mismo.

### AUTOESTIMA NEGATIVA

- Autoestima: No orgulloso de mí.
- Autoestima: Soy un fracasado.
- Autoestima: Sentir más respeto por mí mismo.
- Autoestima: Soy un inútil.
- Autoestima: No soy buena persona.

No obstante, podemos conocer la relación o no que pretende el objetivo general número 2, para ello lo que hemos hecho es seleccionar los casos que tenían una alta autoestima positiva y los casos que tenían una baja autoestima positiva.

Como se puede ver en la Tabla 61 nuestra muestra presenta más de tres milsetecientos sujetos que han puntuado por encima de 4 en ítems que valoraban la autoestima positiva, sin embargo, no hay relación entre los factores de nuestro cuestionario y la autoestima positiva alta.

Tabla 61: *Media de Autoestima Positiva Alta*

MEDIA DE AUTOESTIMA POSITIVA ALTA	Correlación de Pearson	-,037*	,104**	-,068**	-,002	-,137**	,013	,110**	-,005	1
VALORES POR ENCIMA DE 4	Sig. (bilateral)	,023	<,001	<,001	,908	<,001	,434	<,001	,773	
	N	3701	3650	3690	3328	3348	3382	3374	3692	3702

Con respecto a la autoestima positiva baja, Tabla 62, tampoco hay relación entre los factores del cuestionario y la autoestima, en todo caso señalar que el factor sexismo en la universidad correlaciona de forma negativa y baja con la autoestima positiva baja, esto quiere decir que cuanto más baja es la autoestima positiva más sexismo se observa en la universidad.

Tabla 62: Media de Autoestima Positiva Baja

MEDIA DE AUTOESTIMA POSITIVA BAJA	Correlación de Pearson	-,212**	,019	,277**	,049	,002	,279**	,183**	,103	1
	Sig. (bilateral)	<,001	,731	<,001	,379	,979	<,001	<,001	,059	
VALORES IGUALES O MENORES A DOS	N	336	335	335	327	327	327	323	336	336

En cuanto a la relación entre autoestima negativa baja y su relación con los factores de nuestro cuestionario podemos decir que no existe tal relación.

Tabla 63: Media de Autoestima Negativa Baja

MEDIA AUTOESTIMA NEGATIVA BAJA VALORES POR DEBAJO DE DOS	Correlación de Pearson	,034*	,022	-,015	,042*	,199**	,082**	-,058**	,021	1
	Sig. (bilateral)	,045	,191	,394	,018	<,001	<,001	,001	,229	
	N	3468	3397	3461	3114	482	3166	3184	3443	3469

Finalmente con respecto a la correlación entre autoestima negativa alta y los factores de nuestro cuestionario, la Tabla 64 indica que no hay relación entre los factores, excepto el factor “usted observa situaciones de violencia de género en la universidad” con la autoestima negativa alta, de tal forma que al ser la correlación negativa entendemos que observan más estas situaciones los que menos autoestima negativa tienen.

Tabla 64: Media de Autoestima Negativa Alta

MEDIA AUTOESTIMA NEGATIVA ALTA VALORES POR ENCIMA O IGUAL A 4	Correlación de Pearson	,010	,044	,193**	-,028	-,540**	-,048	,187**	,104*	1
	Sig. (bilateral)	,839	,375	<,001	,576	<,001	,333	<,001	,034	
	N	415	415	415	397	395	409	401	415	415

## CAPÍTULO 7

# CONCLUSIONES

## CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES

Este apartado se divide en dos puntos: Discusión y Conclusiones:

### 7.1. Discusión

En este apartado se procederá a comentar y contrastar de manera sintética cuál ha sido la distinta información y datos que se han recopilado de acuerdo con cada uno de los diferentes objetivos planteados en el estudio.

Debido a la inexistencia de información concreta relacionada con “IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD. ESTUDIO TRANSCULTURAL ENTRE LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA (ESPAÑA) Y LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL (ECUADOR)”, pensamos que los datos obtenidos servirán de incentivo para su profundización y contraste por parte de aquellos futuros investigadores que se encuentren sensibilizados con la temática.

Con respecto a los objetivos del estudio que nos ocupa, McMillan y Schumacher (2005, p. 19) indicaron que “la investigación cuantitativa busca establecer relaciones y explicar las causas de los cambios en los hechos sociales medidos”. De acuerdo con dichos autores, seguidamente mostraremos la información pertinente respecto al Objetivo General 1 desglosado en los ocho objetivos concretos planteados en la investigación:

#### a) Primer Objetivo

*Determinar si existe presencia de sexismo entre la población universitaria*

Este objetivo se ha medido con cuatro ítems:

- Los docentes hombres hacen bromas que denigran a las mujeres.
- Los docentes hombres hacen bromas que denigran a los hombres.
- Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a las mujeres.
- Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a los hombres.

Con este objetivo lo que se pretende conocer es si los docentes hombres hacen bromas que denigran a mujeres y hombres y si las docentes mujeres hacen bromas que denigran a las mujeres y a los hombres entre la población universitaria de Almería y Guayaquil.

Los datos que obtenemos es que son los hombres, más que las mujeres, los que perciben la existencia de sexismos, los profesores más que los estudiantes, el colectivo LGTBI más que los heterosexuales, y las personas mayores sobre las menores, no existiendo diferencias entre las dos universidades de la muestra.

Estos resultados no podemos explicarlos desde la óptica de la cultura, puesto que no existen diferencias en función del país; parece claro que los jóvenes actuales tengan diferentes percepciones sobre sexismo que los mayores en los valores relacionados con el género y la igualdad. Estos datos convergen con que sean los profesores, personas de más edad y mayor formación, los que estén más concienciados y, finalmente, por ser objeto de más burlas y discriminación, la comunidad LGTBI está más sensibilizada con la presencia de sexismo en la universidad que el colectivo heterosexual.

**b) Segundo objetivo:**

*Conocer si la equidad de género forma parte de la vida familiar de la comunidad universitaria*

Este objetivo se ha medido con cuatro ítems:

- He retrasado la maternidad/paternidad por estudios o trabajo.
- Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mis hijos.
- Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mi pareja.
- Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mis familiares.

En los resultados obtenidos observamos que los hombres perciben más que las mujeres que la equidad forma parte de la vida familiar; el profesorado advierte que la equidad forma parte de la vida familiar mucho más que el alumnado. Con respecto a la comunidad LGTBI y el colectivo heterosexual no existen diferencias significativas, percibiendo la diferencia.

En función del país, los naturales de Guayaquil notan en mayor medida esta variable que los de Almería. Y, en cuanto a la edad, son las personas mayores la que tienen una menor concepción al respecto.

**c) Tercer objetivo:**

*Constatar si la Universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género*

Este objetivo se ha medido con cuatro ítems:

- Ha desarrollado campañas sobre violencia
- Ha ejecutado acciones preventivas sobre violencia sexual.

- Ha implementado acciones promover sobre equidad de género.
- Promueve investigación y gestión social en género y equidad.

Los resultados nos muestran que las mujeres perciben más que los hombres si la universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género. En lo referente al profesorado y al alumnado no existen diferencias; lo mismo sucede con el colectivo LGTBI con respecto al heterosexual.

Sin embargo, para los universitarios de Almería la percepción de esta variable es mayor que la de los universitarios de Guayaquil. Finalmente, las personas de mayor edad son las que más conciben dicha variable.

**d) Cuarto objetivo:**

*Verificar si se han vivido situaciones de acoso sexual en el ámbito universitario*

Este objetivo se ha medido con diez ítems:

- Acoso sexual en el ámbito académico
- Piropos no deseados apariencia.
- Miradas morbosas que incomoden.
- Burlas sobre su vida sexual.
- Presión para aceptar encuentros no deseados.
- Mensajes sexuales no deseados.
- Exigencia realizar actividades por rechazar sexo.
- Contacto físico no deseado.
- Presión verbal para tener sexo.
- Relaciones sexuales no deseadas.

Para este objetivo, los datos nos muestran que las mujeres han vivido violencia de género en la universidad más que los hombres. Respecto al profesorado y al alumnado apenas se observa un nivel elevado de estas situaciones y lo mismo podemos decir para el colectivo LGTBI. Por otra parte, Los universitarios de Almería, dicen haber vivido situaciones de violencia de género en la Universidad en mayor medida que los universitarios de Guayaquil. Finalmente, la población de 31 a 40 (adulto) años es la que más las ha percibido.



**e) Quinto objetivo:**

*Comprobar si se han observado situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria*

Los diez ítems que componen este factor son:

- Acoso sexual en el ámbito académico.
- Piropos no deseados apariencia.
- Miradas morbosas que incomoden.
- Burlas sobre su vida sexual.
- Presión para aceptar encuentros no deseados.
- Mensajes sexuales no deseados.
- Exigencia realizar actividades por rechazar sexo.
- Contacto físico no deseado.
- Presión verbal para tener sexo.
- Relaciones sexuales no deseadas.

Según los datos obtenidos, las mujeres, al igual que el profesorado y la comunidad LGTBI, han observado más situaciones de violencia de género en la universidad que los hombres y el alumnado. Por otra parte, los universitarios de Almería dicen haber vivido más situaciones de violencia de género en la Universidad que los universitarios de Guayaquil y, con respecto a la edad, la población de 41 a 50 (madura) años es la que más las ha percibido.

**f) Sexto Objetivo:**

*Apreciar si se llevaron a la práctica acciones contra la violencia de género en la población universitaria*

Este objetivo se ha medido con cinco ítems:

- Pidió una investigación.
- Le contó a un compañero/a de la institución.
- Pidió una asesoría en esta institución.
- Presentó una queja ante las autoridades de la institución.
- Contrató a un abogado.

Con respecto a esta variable, tanto hombres como mujeres no perciben acciones contra la violencia de género, sin embargo, los estudiantes observan más acciones que el profesorado. La comunidad LGTBI tampoco advierte las posibles acciones y los universitarios de Guayaquil dicen que la universidad desarrolla más acciones contra la violencia de género que los universitarios de Almería. En referencia a la edad, los más jóvenes entre 17 y 30 años, son los que más consideran que se realizan acciones contra la violencia de género.

**g) Séptimo objetivo:**

*Evaluar por qué, ante situaciones de acoso sexual, no se tomaron medidas*

Los siete ítems que componen este factor son:

- Por desconocimiento.
- Por temor a represalias.
- Temor al agresor.
- Por vergüenza.
- Porque no confía en que se hará algo.
- No le dio importancia.
- Temía dañar su reputación.

Los hombres, profesores y el colectivo LGTBI perciben menos acciones contra la violencia de género que las mujeres y estudiantes. Los resultados en Guayaquil y Almería son muy parecidos y, respecto a la edad, las personas de más de 51 años son las que más cuenta se dan.

**h) Octavo objetivo:**

*Determinar la percepción sobre algunos estereotipos sexistas*

Los diez ítems que conforma este factor son los siguientes:

- Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.
- Las mujeres exageran problemas en el trabajo.
- Las mujeres intentan controlar a los hombres cuando se comprometen.
- Las mujeres se quejan de ser discriminadas al perder justamente frente a hombres.
- Las mujeres se burlan de los hombres insinuándose y después rechazándolos.
- Las mujeres neofeministas demandan cosas irracionales a los hombres.
- Todo hombre debe amar a una mujer.
- El hombre está incompleto sin la mujer.

- Las mujeres tienen más cultura y buen gusto que los hombres.
- Los hombres deben seguridad económica a las mujeres.

La percepción de algunos estereotipos sexistas es prácticamente inexistente entre hombres, mujeres, profesorado, alumnado y la comunidad LGTBI, sin embargo, son los Universitarios de Guayaquil los que más estereotipos advierten. Con respecto a la edad, los jóvenes, menores de 30 años, son los que más estereotipos distinguen.

**a) Segundo Objetivo General:**

*Conocer la relación que hay entre autoestima, igualdad y/o equidad de género*

Según los datos obtenidos observamos:

- No hay relación entre los factores de nuestro cuestionario y la autoestima positiva alta.
- Con respecto a la autoestima positiva baja, tampoco hay relación entre los factores del cuestionario y la autoestima, pero podemos observar que cuanto más baja es la autoestima positiva más sexismo se observa en la universidad.
- En cuanto a la relación entre autoestima negativa baja y su relación con los factores de nuestro cuestionario podemos decir que no existe tal relación.
- Acerca de la correlación no hay relación entre autoestima negativa alta y los factores de nuestro cuestionario, pero se tiende a observar que en el factor “usted observa situaciones de violencia de género en la universidad” que al ser la correlación negativa entendemos que perciben más estas situaciones los que menos autoestima negativa tienen.

## 7.2. Conclusiones

En este apartado intentaremos dar respuesta al porqué de los resultados de los Objetivos Generales desglosados dentro de los Específicos.

Los Objetivos Generales de los que partimos en esta investigación son:

### **Objetivo General 1**

“Determinar si existen diferencias en lo que a Igualdad efectiva y Equidad de Género se refiere en dos ámbitos culturales distintos como son la comunidad universitaria de Almería y Guayaquil”.

Los análisis que se han desarrollado son para dar respuesta a cada uno de los objetivos de esta tesis con las siguientes comparaciones:

1. Determinar si existen diferencias significativas entre las variables dependientes en función de sexo (hombre-mujer).
2. Rol (profesor/a-estudiante).
3. Orientación sexual (heterosexual-LGTBI).
4. País (España/Almería-Ecuador/Guayaquil).
5. Edad (5 grupos etarios).

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos que nos han permitido precisar la investigación como son:

### **Objetivos específicos**

1. Determinar si existe presencia de sexismo entre la población universitaria.
2. Conocer si la equidad de género forma parte de la vida familiar de la comunidad universitaria.
3. Constatar si la Universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género.
4. Verificar si se han vivido situaciones de acoso sexual en el ámbito universitario.
5. Comprobar si se han observado situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria.
6. Aprender si se llevaron a la práctica acciones contra la violencia de género en la población universitaria.
7. Evaluar por qué, ante situaciones de acoso sexual, no se tomaron medidas.
8. Determinar la percepción sobre algunos estereotipos sexistas.

Seguidamente, mostraremos las conclusiones pertinentes de cada objetivo específico en función de su propio resultado:

1. **Primer Objetivo:** Determinar si existe presencia de **sexismo** entre la población universitaria

Los datos que obtenemos son los siguientes:

- a) Los **hombres** perciben la existencia de sexismos, más que las mujeres.
- b) Los **profesores** más que los estudiantes.
- c) El **colectivo LGTBI** más que los heterosexuales.

- d) Las **personas mayores** más que las menores, no existiendo diferencias entre las dos universidades de la muestra.

Estos resultados no podemos explicarlos desde la óptica de la cultura, puesto que no existen diferencias en función del país.

Parece claro que los jóvenes actuales tengan distintas percepciones sobre sexismo que los mayores en los valores relacionados con el género y la igualdad. Estos datos convergen con que sean los **profesores**, personas de **más edad** y mayor formación, los que estén más concienciados.

Finalmente, por ser objeto de más burlas y discriminación, la **comunidad LGTBI** está más sensibilizada con la presencia de sexismo en la universidad que el colectivo heterosexual.

2. **Segundo objetivo:** Conocer si la equidad de género forma parte de la **vida familiar** de la comunidad universitaria

En los resultados obtenidos observamos:

- a) Los **hombres** perciben más que las mujeres que la equidad forma parte de la vida familiar.
- b) El **profesorado** advierte que la equidad forma parte de la vida familiar mucho más que el alumnado.
- c) Con respecto a la comunidad LGTBI y el colectivo heterosexual no existen diferencias significativas, percibiendo la diferencia.
- d) En función del país, los naturales de **Guayaquil** notan en mayor medida esta variable que los de Almería.
- e) En cuanto a la edad, son las **personas mayores** la que tienen una menor concepción al respecto.

Con respecto a estos resultados consideramos que la respuesta puede ser: tradicionalmente, las actividades propias del rol de los **hombres** tenían que ver con el ámbito de lo público, lo laboral, lo político, fuera del aspecto doméstico que estaba reservado para los roles femeninos. El que se percaten, en mayor medida, de la equidad dentro del contexto familiar puede ser debido a la falta de normalización de esta cuestión en sus vidas y en el esfuerzo que tienen que llevar a cabo para interiorizar y acostumbrarse a la nueva realidad.

En cuanto al **profesorado**, un colectivo más formado, concienciado que, además, imparte políticas de igualdad en sus aulas y programas, es más factible que advierta la equidad de género en su vida familiar que su alumnado.

Referente a la Comunidad **LGTBI** y el colectivo heterosexual no existen diferencias puesto que la orientación sexual no tiene por qué condicionar los valores de igualdad y equidad.

Por lo que concierne al **país**, los ecuatorianos sí perciben la equidad de género en su vida familiar puesto que, los valores de igualdad y no discriminación sexual, forman parte de sus vidas desde una época más tardía que los españoles.

Tocante a la **edad**, el que las personas mayores tengan una menor concepción respecto a la equidad en su ámbito familiar, puede deberse a que continúen identificándose con estereotipos de género anteriores a la aplicación de políticas sobre igualdad.

3. **Tercer objetivo:** Constatar si la Universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género

Los resultados obtenidos muestran lo siguiente:

- a) Las **mujeres** perciben más que los hombres si la universidad lleva a cabo acciones preventivas sobre inequidad de género.
- b) En lo referente al profesorado y al alumnado no existen diferencias.
- c) Tampoco existen diferencias entre el colectivo **LGTBI** con respecto al heterosexual.
- d) Para los **universitarios de Almería** la percepción de esta variable es mayor que la de los universitarios de Guayaquil.
- e) Las personas de **mayor edad** son las que más conciben dicha variable.

Teniendo en cuenta que el **colectivo femenino** suele ser el que más sufre la inequidad de género, el percibir que se lleven a cabo acciones al respecto, es coherente puesto que son las más interesadas en la erradicación de dicha discriminación.

Tal vez la falta de constatación respecto a las acciones preventivas sobre inequidad por parte del **profesorado**, alumnado, **comunidad LGTBI** y heterosexual sea debido a que las campañas realizadas no han sido lo suficientemente incisivas como para llamar la atención, o bien, no se ha difundido adecuadamente.

Con respecto a los universitarios de **Almería**, su percepción puede ser mayor debido a que las campañas universitarias sobre equidad son más apropiadas y alcanzan una mayor difusión debido, tal vez, a que tienen más experiencia en este ámbito que la de Guayaquil.

Las personas de **mayor edad** son las que más conciben dicha variable por ser algo nuevo y novedoso en su vida, puesto que sus costumbres estaban más estereotipadas con roles más marcados.

4. **Cuarto objetivo:** Verificar si se han **vivido** situaciones de **acoso sexual** en el ámbito universitario

Para este objetivo, los datos nos muestran lo siguiente:

- a) Las **mujeres** han vivido violencia de género en la universidad más que los hombres.
- b) Respecto al profesorado y al alumnado apenas se observa un nivel elevado de estas situaciones.
- c) En referencia al colectivo LGTBI no existen diferencias significativas con respecto a los heterosexuales.
- d) Los **universitarios de Almería**, dicen haber vivido situaciones de violencia de género en la Universidad en mayor medida que los universitarios de Guayaquil.
- e) En relación a la edad, la población de 31 a 40 (**adulta**) años es la que más las ha percibido.

Culturalmente, las **mujeres** han sido objeto de violencia de género que los hombres, el sexismo, los estereotipos con los que se han definido los roles que cada sexo ha de acometer, han conllevado la discriminación de la mujer, su subordinación al hombre y con ello, la figura de poder masculina ha delimitado la libertad sexual del colectivo femenino. Por ello, entre los grupos que conforman profesorado y alumnado, comunidad LGTBI y heterosexual es normal que no se vivan situaciones de acoso sexual porque éstas suelen darse entre los sexos opuestos heterosexuales.

Los universitarios de **Almería** tienen más trayectoria respecto a las campañas de concienciación sobre el acoso sexual, la igualdad y equidad de género que los de Guayaquil, teniendo una percepción y mayor sensibilidad en relación a dicho acoso.

La **población adulta**, del rango de edad entre 31 a 40 años, forma parte de una generación que se encuentra a caballo, entre una época en la que la ausencia de equidad era una realidad y otra en la que el empoderamiento de la mujer forma parte de las políticas sociales.

5. **Quinto objetivo:** Comprobar si se han observado situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria

Los datos obtenidos son:

- a) Las **mujeres**, al igual que el **profesorado** y la **comunidad LGTBI**, han observado más situaciones de violencia de género en la universidad que los hombres y el alumnado.
- b) Los **universitarios de Almería** dicen haber vivido más situaciones de violencia de género en la Universidad que los universitarios de Guayaquil.
- c) Con respecto a la edad, la población de 41 a 50 (**madura**) años es la que más las ha percibido.

Histórica y culturalmente, las **mujeres** han sufrido mayores situaciones de violencia de género por formar parte del sexo supeditado y subordinado al hombre, por ello es más sensible a percibir situaciones de este tipo.

Con respecto a la **comunidad LGTBI**, teniendo en cuenta que también se han debido enfrentar a situaciones discriminatorias debido a su orientación sexual, contraria a la imperante y aceptada social y legalmente, también son más sensibles a percatarse de situaciones de violencia de género.

El **profesorado**, dada su formación y aplicación de políticas sociales respecto a los derechos de igualdad y equidad en sus aulas, constata, en mayor medida, situaciones de violencia de género.

Los universitarios de **Almería** tienen más trayectoria respecto a las campañas de concienciación sobre la violencia de género que los de Guayaquil, teniendo una mayor sensibilidad en relación a dicha situación.

La **población madura**, del rango de edad entre 41 a 50 años, forma parte de una generación que se encuentra a caballo, entre una época en la que la ausencia de equidad era una realidad y otra en la que el empoderamiento de la mujer forma parte de las políticas sociales, de ahí que su percepción para observar estas situaciones sea mayor.

6. **Sexto Objetivo:** Apreciar si se llevaron a la práctica acciones contra la violencia de género en la población universitaria

Con respecto a esta variable, los datos son:

- a) Tanto hombres como mujeres no perciben acciones contra la violencia de género.
- b) Los **estudiantes** observan más acciones que el profesorado.



- c) La comunidad LGTBI tampoco advierte las posibles acciones.
- d) Los universitarios de **Guayaquil** dicen que la universidad desarrolla más acciones contra la violencia de género que los universitarios de Almería.
- e) En referencia a la edad, los más **jóvenes** entre 17 y 30 años, son los que más consideran que se realizan acciones contra la violencia de género.

Es posible que una de las razones por la que, en líneas generales, hombres, mujeres y miembros del colectivo LGTBI no perciban acciones contra la violencia de género tenga que ver con las estructuras mentales, no movibles, sobre las que se elaboran lo relativo a lo femenino y masculino, estableciéndose “maneras de pensar, de nombrar, de ver o de no ver, de mantener en silencio” (Bourdieu, 1980, p. 45) y que se encuentran ancladas en nuestra cultura y, por ende, en nuestra psique, normalizando actitudes en las relaciones interpersonales, sin percatarnos de lo que realmente pueden significar.

Los **estudiantes** observan más acciones que el profesorado y en referencia a la edad, los más **jóvenes** entre 17 y 30 años, son los que más consideran que se realizan acciones contra la violencia de género. Estamos ante la misma población, pues la mayor parte del alumnado se encuentra entre ese rango de edad. La respuesta al porqué de este resultado, podría explicarse de la siguiente manera: que, a mayor juventud y menor experiencia vital se está menos socializado en esas estructuras mentales de las que hablaba Bourdieu, provocando una mayor percepción acerca de acciones contra la violencia de género.

Los universitarios de **Guayaquil** dicen que la universidad desarrolla más acciones contra la violencia de género que los universitarios de Almería. Tal vez porque se den situaciones en las que la Universidad deba intervenir.

#### 7. **Séptimo objetivo:** Evaluar por qué, ante situaciones de acoso sexual, no se tomaron medidas

Los datos acerca de este objetivo son:

- a) Los hombres, profesores y el colectivo LGTBI perciben menos acciones contra la violencia de género que las **mujeres y estudiantes**.
- b) Los resultados en Guayaquil y Almería son muy parecidos.
- c) Respecto a la edad, las personas **de más de 51** años son las que más cuenta se dan.

Las **mujeres** siempre han sido uno de los colectivos más vulnerables, tal vez ésa sea la razón por la que no actuaron: por miedo, por represalias, por reputación.

Los **estudiantes** tienen una posición inferior al del profesorado y, por ende, mayor indefensión; además, con relación a sus iguales, pueden sentirse señalados, discriminados de algún modo.

Con respecto a Guayaquil y Almería, el desconocimiento sobre qué hacer, el miedo a represalias, a sentirse señalado, para no verse envueltos en problemas ajenos o por cualquier otra consideración, podría explicar que no existan diferencias en el comportamiento humano de las dos comunidades universitarias.

En cuanto a los **mayores de 51 años**, tal vez se deba a que disfrutan de un momento de madurez que les permite discriminar y analizar las situaciones propias y ajenas desde una mayor distancia, equilibrando los pros y los contras de las posibles acciones a seguir.

#### 8. **Octavo objetivo:** Determinar la percepción sobre algunos estereotipos sexistas

Los datos que arroja este objetivo son:

- a) La percepción de algunos estereotipos sexistas es prácticamente inexistente entre hombres, mujeres, profesorado, alumnado, la comunidad LGTBI y heterosexuales.
- b) Los Universitarios de **Guayaquil** los que más estereotipos advierten.
- c) Con respecto a la edad, los jóvenes, **menores de 30 años**, son los que más estereotipos distinguen.

En líneas generales, las expresiones verbales junto con comportamientos de igualdad, en estas comunidades universitarias, están normalizadas, de ahí la ausencia de percepción sobre estereotipos sexistas.

Debido a una mayor tradición en estereotipos, machismo y sexismo, es normal que en **Guayaquil**, sus universitarios, todavía adviertan algunos estereotipos.

Los **menores de 30 años** forman parte de una generación en la que las políticas sociales de igualdad, discriminación positiva y empoderamiento de la mujer son un hecho cotidiano, de ahí su mayor sensibilidad a percibir los estereotipos sexistas cuando se den.

Con respecto a las **Hipótesis** de las que partimos para la realización del estudio que nos ocupa, son:

- b) Hipótesis 1: La Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en Almería conlleva un mayor desarrollo que en Guayaquil debido a que la andadura social española en materia de igualdad

es más avanzada que la ecuatoriana, por lo que sí deben existir diferencias entre las dos comunidades educativas.

Esta hipótesis se confirma en todos los objetivos específicos salvo en dos:

**Primer Objetivo:** Determinar si existe presencia de **sexismo** entre la población universitaria

Estos resultados no podemos explicarlos desde la óptica de la cultura, puesto que no existen diferencias en función del país.

**Séptimo objetivo:** Evaluar por qué, ante situaciones de acoso sexual, **no se tomaron medidas**

Los resultados en Guayaquil y Almería son muy parecidos. Observamos que no existen diferencias significativas con un nivel de significación ,162.

El desconocimiento sobre qué hacer, el miedo a represalias, a sentirse señalado, para no verse envueltos en problemas ajenos o por cualquier otra consideración, podría explicar que no existan diferencias en el comportamiento humano de las dos comunidades universitarias.

Los resultados indican que en función del país y en líneas generales, la comunidad universitaria de Guayaquil sí presenta diferencias con respecto a la de Almería. Esto podría deberse a que las políticas y programas sobre igualdad y equidad de género aparecieron en escena posteriormente que en España, y por ello, su influencia en su sociedad también es menor; su recorrido con los derechos de igualdad y equidad se enfrentan a una sociedad que, histórica y culturalmente, ha vivido bajo los parámetros patriarcales durante un período más largo que el español.

No obstante, y aunque existen diferencias entre ambas comunidades universitarias, la evolución que ha sufrido la cultura ecuatoriana con respecto a derechos humanos y libertades es una realidad. Desde el siglo pasado, principalmente, y gracias a la lucha por la igualdad llevada a cabo por mujeres adelantadas a su época, su sociedad se ha visto afectada e influenciada por dichas reivindicaciones, generando cambios políticos, educativos, sociales y simbólicos. En la actualidad, este cambio de paradigma parece darse a mayor velocidad que en décadas anteriores, tal vez como consecuencia de formar parte de un mundo globalizado, tecnológicamente conectado, en el que las ideas, acontecimientos y noticias se transmiten en tiempo real por la mayor parte del globo terráqueo, convirtiéndose, los medios de comunicación, en actores determinantes para ello. (Carrasco y Saperas, 2012, p. 2). Por otra parte, los organismos internacionales, tales como el “Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo”, la “Organización Mundial de la Salud”, el “Programa Mundial de Alimentos”, el “Fondo de las Naciones Unidas para la

Infancia”, la “Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios”, el “Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos”, “Organización Internacional para las Migraciones”, por nombrar las más relevantes y conocidas, trabajan en colaboración con países de todos los continentes cuyo objetivo es el de mejorar las condiciones de vida de sus poblaciones, principalmente de aquellos en vías de desarrollo y/o que han sufrido catástrofes naturales, o por cualquier otra circunstancia política que, los gobiernos soberanos de estos países, permitan intervenir.

Las instituciones internacionales donantes para el desarrollo, entre las que se incluyen las de financiación [...] y las instituciones de cooperación técnica, responden a las solicitudes para préstamos y asistencia técnica de los países subdesarrollados para financiar y desarrollar la infraestructura social y económica que estos necesitan. [...] Las políticas específicas de estas instituciones pueden dirigir los préstamos y la cooperación técnica a ciertos sectores, poblaciones o áreas geográficas. En algunas circunstancias, estas políticas pueden tener como objetivo un cambio, el cual puede ser impuesto al solicitante, en las actividades de desarrollo que sustenta el préstamo o la asistencia técnica. [...] Los señalamientos tradicionales sobre que las instituciones internacionales no pueden sobreponerse a la soberanía de los gobiernos o que estas instituciones no pueden financiar actividades ni prestar servicios de cooperación técnica que los gobiernos no pidan [...]. (El Rol de los Organismo Internacionales de Cooperación Técnica y Financiamiento en la Reducción de la Vulnerabilidad del Sector Educativo a los Peligros Naturales en Centroamérica, 1990-2000, p. 1)

Mendoza (2020), resume de forma escueta y precisa la razón de la existencia de dichos organismos internacionales y sus principales objetivos, a saber:

Los organismos internacionales sirven como mediación y cooperación mutua para mantener la paz y la seguridad entre las naciones. Se rigen por acuerdos o tratados que mantienen sus propias leyes y principios respetando las normas de cada país. Dichas organizaciones fomentan el crecimiento económico, el buen funcionamiento de las regiones, buenas relaciones y alianzas con otros países y mayor inversión extranjera. [...] En resumen, el objetivo principal de las organizaciones internacionales es mantener la paz, mejorar las negociaciones, tener un impacto económico y lograr la unificación para una ayuda mutua.

Estas agrupaciones internacionales, bien estructuradas e independientes de los países o Estados con los que colaboran, “Se encuentran sujetas al derecho público internacional, poseen capacidad jurídica y, en algunos casos, capacidad autónoma de obrar.” (Equipo editorial, Etecé, 2021). Estas organizaciones llevan a cabo labores de cooperación y mediación estableciéndose a través de tratados internacionales con

respaldo legal. Dichos organismos trabajan para la resolución de conflictos, el desarrollo tecnológico y científico, ayuda humanitaria, intentar limitar el poder de los Estados en caso de violar aspectos humanitarios y/o políticos y favorecer acuerdos económicos para el desarrollo de la región o país afectado. (Op. cit.)

A este respecto, la República de Ecuador mantiene acuerdos internacionales reflejándolos en su legislación. Como ejemplo, en la “Constitución Política ecuatoriana de 1998”, en sus Disposiciones transitorias, Decimoséptima ya hacía mención de este hecho: “Se reconocerá a las mujeres la participación del 20% en las listas de elecciones pluripersonales así como todos los derechos y garantías consagradas y tratados internacionales vigentes”. La igualdad legal en Ecuador es un hecho como en España, pero todavía existen diferencias, en equidad de género, entre sus comunidades universitarias de Guayaquil y Ecuador.

En cuanto a la Hipótesis 2: Existe relación entre la Autoestima alta y tener una actitud favorable ante la igualdad entre sexos y la equidad de género y el Objetivo General 2: *Conocer la relación que hay entre autoestima, igualdad y/o equidad de género* en el que nos hemos basado para confirmar o refutar dicha hipótesis, los datos obtenidos que observamos son los siguientes:

- No hay relación entre los factores de nuestro cuestionario y la autoestima positiva alta.
- Con respecto a la autoestima positiva baja, tampoco hay relación entre los factores del cuestionario y la autoestima, pero podemos observar que cuanto más baja es la autoestima positiva más sexismo se observa en la universidad.
- En cuanto a la relación entre autoestima negativa baja y su relación con los factores de nuestro cuestionario podemos decir que no existe tal relación.
- Acerca de la correlación no hay relación entre autoestima negativa alta y los factores de nuestro cuestionario, pero se tiende a observar que en el factor “usted observa situaciones de violencia de género en la universidad” que al ser la correlación negativa entendemos que perciben más estas situaciones los que menos autoestima negativa tienen.

Según este análisis, la correlación se da tanto entre la *autoestima positiva baja* y la percepción de situaciones de violencia de género, como entre la *autoestima negativa alta* y la percepción de situaciones de violencia de género. Se podría indicar que ambos valores de autoestima se encuentran cerca el uno del otro, lo que indicaría que la autoestima estaría en valores medios.

“La autoestima es un componente de naturaleza multidimensional que funciona como regulador de la conducta y como un factor determinante para la adaptación personal y social [...]” (González y Guevara, 2015, p. 9) que engloba, además, aspectos como el físico, sexual y cognitivo, produciéndose al finalizar el período adolescente. A partir del cual, aparece la capacidad de autorregulación, aprender a resolver y controlar aspectos personales que puedan dificultar sus relaciones con los demás. (Harter, et al, 1992). La mayor parte de las comunidades educativas están formadas por el colectivo de estudiantes, jóvenes adultos, en un porcentaje elevado, que acaban de finalizar su período adolescente.

Padecer de unos valores de autoestima media-baja conlleva una serie de riesgos a nivel personal y social, mermando su bienestar, cómo pueden ser los que Adams y Cervantes, (2012) muestran:

[...] cuanto menor sea la autoestima mayor es la probabilidad de padecer violencia dentro de una relación de pareja. Esto se debe a que la autoestima regula procesos interpersonales significativos. Dentro de estos se incluyen desde el cómo se perciben los afectos, las motivaciones y la información, hasta la elección de pareja. (p. 133)

Cuando se dan problemas de autoestima, o sus niveles son bajos, es mayor el riesgo de sufrir “maltrato físico, problemas de pareja en relación a dependencia y sumisión, sentimientos de incapacidad.” (López y Domínguez, 1993, p. 258). Cuando la autoestima es baja, el incremento de dependencia aumenta, dándose, con mayor intensidad, la necesidad de atención y reconocimiento personal, lo que conlleva a sentimientos de insatisfacción y autorrechazo (Maslow, 1943). Cuando la autoestima es baja, se incrementan las opciones para dejarse influenciar, padecer vergüenza, miedos, complejos, inseguridades, depresión, estrés (Rosenberg, 1965; Crocker y Sánchez, 2005).

Con respecto a los valores de autoestima alta y su nula relación respecto a los valores de igualdad y/o equidad, estos resultados podrían explicarse a tenor de la cultura en la que nos vemos inmersos y de las que formamos parte ambas comunidades educativas, es decir, los contextos socioculturales definen a su población, clasificándola y discriminándola por grupos, colectivos, estatus, en su día a día, en lo religioso, social, político y en las relaciones interpersonales o cómo los géneros, masculino y femenino deben interactuar entre sí (Lamas, 2013). Para Bourdieu (1980) cuando lo femenino y lo masculino se piensan como construcciones simbólicas inamovibles, en el seno de nuestras sociedades se produce un efecto de “violencia simbólica”:

[...] concepto que abre un espacio para comprender y para problematizar procesos “habituales” en la comunicación y en la interacción interpersonal e institucional, mediante los cuales se demarcan posiciones y relaciones sociales, se establecen maneras aceptadas de pensar, de nombrar, de ver o de

no ver, de mantener en silencio; en suma, de producir sentidos de realidad y determinados órdenes sociales, en los cuales el orden de género ocupa un lugar central y estructurante del conjunto. (p. 45)

Tal vez esas estructuras mentales con las que definimos a hombres y mujeres, a los géneros y lo que se espera de ellos, hacen que ya tengamos “establecidas maneras de pensar, de nombrar, de ver o de no ver, de mantener en silencio” (Op. cit) ante situaciones que hemos normalizado como parte del comportamiento “natural” entre sexos. Es posible que dicha interiorización explique el porqué, con unos niveles de autoestima alta no exista relación con valores de igualdad y/o equidad de género.

## BIBLIOGRAFÍA

En este capítulo se recogen varios apartados tales como: Referencias, Tablas, Gráficos y Figuras:

### Referencias

Adams, J. y Cervantes, L. (2012). Violencia pasiva en mujeres universitarias. Un estudio exploratorio de las causas del deterioro de la autoestima. *Psicología y Salud*, 1(22), 133-139.

Aguñana, M. (2013). Análisis feminista post elecciones 2013. Derechos de la mujer, Ecuador.

[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-090X2014000100007](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-090X2014000100007)

Albán, E. (2018). El voto de la mujer en el Ecuador. *Novedades jurídicas*, 3.

Albert, M. J. (2007). *La investigación educativa: claves teóricas*. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

Alfie, M., Rueda, T. y Serret, E. (1994). *Identidad femenina y religión*. EON, S.A.

Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2017). *Conmemoración del 70 aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos el 10 de diciembre de 1948*.

Álvarez, J. F., Trigueros, R., Salinas, S., Aguilar, J.M., Soria, N.L. y Alonso, I.D. (2020). Equidad-Inequidad de género en el profesorado de la Universidad de Guayaquil. *Psychology, Society, & Education*, 12(2), 61-80.

Amado, A. et., al. (2011). *Historia del Feminismo en España*. Nawey.net

Amador, L. y Esteban, M. (2015). Calidad de vida y formación en hábitos saludables en la alimentación de personas mayores. *Revista de Humanidades*, 25, 145-168.

Amnistía internacional (2021). *Emilia Pardo Bazán: Feminista comprometida y prolífica escritora*.

<https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/emilia-pardo-bazan-feminista-comprometida-y-prolifica-escritora/>

Amorós, C. y de Miguel, A. (2005). *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización*. Minerva Ediciones.



- Avalos, V. H. (2014). *El método científico aplicado en la elaboración de tesis para optar el título profesional de ingeniero químico*. Informe Final. Resolución de aprobación N° 136 -2014-R. Bellavista.
- Ávila, R. F. (2012). *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Ayala, E. (2004). *Ecuador patria de todos*. Corporación Editora Nacional.
- Ayala, E. (2008). *Manual de Historia del Ecuador II. Época republicana*. Corporación Editora Nacional.
- Bachelet, M. (2021). *Declaración de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*.  
<https://www.ohchr.org/es/2021/03/video-generacion-igualdad-mexicoseesion?LangID=S&NewsID=26958>
- Bandura, A. (1969). Principles of behavior modification, en I. Ocadiz Parra, Resumen “Aprendizaje y Comunicación Social en Niños de 3 a 5 años” Desde la teoría de Albert Bandura. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 2(3).  
<https://doi.org/10.29057/esat.v2i3.1448>
- Bernal, M. y Gómez, M. (2012). *Innovar en educación: Un aporte a la equidad*. CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Biblia Reina-Valera (1960). Génesis.  
<https://www.biblegateway.com/passage/?search=G%C3%A9nesis%201-3&version=RVR1960>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla, S.A.
- Boletín Oficial del Estado Núm. 505, de 10 de marzo de 1938. *Fuero del Trabajo*.  
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1938/505/A06178-06181.pdf>
- Boletín Oficial del Estado Núm., de 19 de julio de 1938. *Ley de Bases*.  
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1938/019/A00272-00275.pdf>
- Boletín Oficial del Estado Núm. 199, de 18 de julio de 1945. *Fuero de los Españoles*.

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1945/199/A00358-00360.pdf>

Boletín Oficial del Estado Núm. 64, de 5 de marzo de 1946. *Orden*.

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1946/03/05/pdfs/BOE-1946-64.pdf>

Boletín Oficial del Estado Núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. *Constitución Española*.

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Boletín Oficial del Estado Núm. 266, de 6 de noviembre de 1999. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Boletín Oficial del Estado Núm. 246, de 14 de octubre de 2003. Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Boletín Oficial del Estado Núm. 313, de 29 de diciembre de 2004. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Boletín Oficial del Estado Núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Boletín Oficial del Estado Núm. 57, de 7 de marzo de 2019. Real Decreto-Ley, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Bonino, L. (2008). Micromachismos. El poder masculino en la pareja “moderna”. En J. A. Lozoya y J. M. Bedoya, *Voces de hombres por la igualdad* (89-109).

Bourdieu, P. (1980). *Capital cultural, escuela y espacio social*. SigloVeintiuno.

Branden, N. (1993). *The Power of Self-Esteem. An Inspiring Look at our Most Important Psychological Resource*. HealthCommunications, Inc.

Bustos, G. (2012). *El Bicentenario: legados y nuevas perspectivas*. Corporación Editora Nacional.

Cabanillas, M.J. (2014). *Estudio comparativo entre Portugal y España, de políticas, acciones y discursos en torno a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres*. Universidad de Extremadura.

Campell, T. (2002). *La Justicia. Los principales debates contemporáneos*. Gedisa.

Canto, J. M. y Moral, F. (2005). El sí mismo desde la teoría de la identidad social. *Escritos de Psicología*, 7, 59-70.

Carballo, M. y Guelmes, E. L. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150.

Cauas, D. (2019). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*.

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36805674/1-Variables-with-cover-page>

Carrasco, Á. y Saperas, E. (2012). Un cambio de paradigma. El debate sobre la relación entre cultura y medio de comunicación en los organismos internacionales de ámbito cultural y socioeconómico (Unesco y Consejo de Europa, 1970-1980). *III Congrés Internacional AssociacióEspayolad'Investigació de la Comunicació*.

Cerezal, J. y Fiallo, J. (2004). *Cómo investigar en pedagogía*. Editorial Pueblo y Educación.

Código Civil del Ecuador del 4 de diciembre de 1860. Artículo 156.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (UNESCO) (1992). *Educación y Conocimiento: Eje de la Transformación productiva con Equidad*. Naciones Unidas.

Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores (2016). *Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019*. Oficina de Publicaciones.

<https://data.europa.eu/doi/10.2838/774831>

Comisión Europea (2020). Estrategia para la igualdad de género.

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es)

Constitución de la Monarquía Española (1812). Articulado.

<https://www.congreso.es/docu/constituciones/1812/P-0004-00002.pdf>

Constitución Quiteña del 15 de febrero de 1812 de Ecuador.

<http://hdl.handle.net/10469/6381>

Constitución del Estado del Ecuador del 23 de septiembre de 1830.

[https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion\\_1830.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1830.pdf)

Constitución de la República del Ecuador del 9 de junio de 1869.

<http://hdl.handle.net/10469/10555>

Constitución Política de la República del Ecuador del 23 de diciembre de 1906.

<http://hdl.handle.net/10469/9230>

Constitución de la República de Ecuador del 26 de marzo de 1929.

<https://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/constitucion-de-la-republica-de-ecuador-el-26-de-marzo-1929/html/>

Constitución Política de la República de Ecuador del 25 de mayo de 1967.

<https://www.cervantesvirtual.com/buscador/?q=constituci%C3%B3n+de+ecuador+de+1967>

Constitución Política de la República del Ecuador del 27 de marzo de 1979.

[https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion\\_1978.pdf](https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1978.pdf)

Constitución de Ecuador 2008 con enmiendas hasta 2021. *Articulado*.

[https://www.constituteproject.org/constitution/Ecuador\\_2021.pdf?lang=es](https://www.constituteproject.org/constitution/Ecuador_2021.pdf?lang=es)

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1981). *Articulado*.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (1994). *Programa de Acción*.

[https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/ICPD\\_programme\\_of\\_action\\_es.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/ICPD_programme_of_action_es.pdf)

Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993). *Declaración y Programa de Acción de Viena; 20 años Trabajando por tus derechos.*

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/OHCHR20/VDPA\\_booklet\\_Spanish.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf)

Consejo Europeo (2020). *Plan de Acción en materia de Género III: la Presidencia presenta unas Conclusiones en las que acoge con satisfacción un programa ambicioso para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la acción exterior de la UE.*

<https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2020/12/16/gender-action-plan-iii-presidency-issues-conclusions-welcoming-an-ambitious-agenda-for-gender-equality-and-women-s-empowerment-in-eu-external-action/>

Corkille, D. (1994). *El niño feliz*. Gedisa.

Craig, G. J. y Baucum, D. (1992). *Human development*. Prentice Hall.

Crocker, J. y Sánchez, D. (2005). How investment in gender ideals affects well-being: the role of external contingencies of selfworth. *Psychology of Women Quarterly*, 29(35), 63-77.

Deaux, K. (1976). Sex: A perspective on the attribution process. En J. H. Harvey, R. F. Ickes y R. F. Kidd (Eds.), *New directions in attribution research*. Vol. 1. Erlbaum.

De Miguel, A. (2016). *Neoliberalismo Sexual. El mito de la libre elección*. 5º ed. Cátedra.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Artículo 7. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Díaz, C. y Dema, S. (2013). *Sociología y género*. Tecnos.

Diccionario de la Real Academia Española (2014). Definiciones de Igualdad, Equidad, Género y Autoestima.

<https://dle.rae.es/igualdad?m=form><https://dle.rae.es/equidad?m=form>

<https://dle.rae.es/g%C3%A9nero?m=form><https://dle.rae.es/autoestima>

Donoso, T., Figuera, P. y Rodríguez-Moreno, M. L. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, 355, 187-212.

- Dosal, R., Mejía, M.P. y Capdevila, L. (2017). Deporte y equidad de género. *ECONOMÍAUnam*, 40(14), 121-133.
- Eagly, A. H. y Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European Review of Social Psychology*, 5, 1-36.
- Eiroa, M. (2019). *Mujeres del exilio republicano: la historia silenciada de la lucha feminista y el antifranquismo*. Congreso Internacional Mujeres en el exilio republicano de 1939.
- El Rol de los Organismo Internacionales de Cooperación Técnica y Financiamiento en la Reducción de la Vulnerabilidad del Sector Educativo a los Peligros Naturales en Centroamérica (1990-2000).  
<https://www.oas.org/nhp/docdetra.htm>
- Enrique, M. y Muñoz, R. (2014). El problema de la autoestima basado en la eficacia. *Revista de Investigación en Psicología Social*, 1(1), 52-58.
- Equipo editorial, Etecé. (2021). Organismo internacional.  
<https://concepto.de/organismo-internacional/>
- Escalante, J. y Cuesta, A. (2013). Dificultades para comprender el concepto de variable: un estudio con estudiantes universitarios. *Educación Matemática*, 24(1), 5-30.
- Espinoza, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 39-49.
- Expósito, F., Moya, M.C. y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, (13)2, 159-169.
- Facio, A. (2014) ¿Igualdad y/o Equidad? *Superando obstáculos para la transversalidad de Género en América Latina y el Caribe*. [https://www.americalatina genera.org/es/documentos/centro\\_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf](https://www.americalatina genera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf)
- Fallas, T. (2013). Apuntes para hilvanar una historia sobre las mujeres. *Revista Humanidades*, 3, 1-18.
- Fariñas, M. (2003). Las diferencias de género en el contexto de la globalización. *Derecho & Sociedad*, 21, 314-319.

Gaceta de Madrid Núm. 184, de 2 de julio de 1876. *Constitución de la Monarquía Española.*

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1876/184/A00009-00012.pdf>

Gaceta de Madrid Núm. 344, de 10 de diciembre de 1931. *Constitución de la República Española.*

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE//1931/344/A01578-01588.pdf>

Galeano, E. (2012) ¿Para qué sirve la utopía?

<https://www.youtube.com/watch?v=GaRpIBj5xho>

Geertz, C. (1989). *La interpretación de las culturas*. Gedisa.

Giddens, A. (2007). Feminismo negro y posmoderno. En F. Muñoz, *Sociología*, 456-459. Alianza.

Gil-Obando, L. M., López-López, A., Ávila-Rendón, C. L., Criollo-Castro, C. H., Canchala-Obando, A.

M. y Serrato-Mendoza, M. P. (2016). Discapacidad y su relación con variables sociodemográficas y clínicas en adultos de San Juan de Pasto – Nariño, Colombia. *Revista Universitaria de Salud*, 18(3), 505-513.

Gilbaja, E. (2014). Clara Campoamor y el sufragio femenino en la Constitución de la Segunda República.

*Revista Parlamentaria de la Asamblea de Madrid*, 29, 293-309.

Glick, P. y Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent

Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.

Goetschel, A. M. (2006). Orígenes del Feminismo en el Ecuador. *Antología del pensamiento crítico ecuatoriano contemporáneo*, 469-500. CLACSO.

<https://doi.org/10.2307/j.ctvnp0jp6.20>

Goldberg, P. (1968). Are Women prejudiced against women? *Transaction*, 5, 28-30.

Gómez, A. (2016). Dimensiones de la desigualdad: el género desde la antropología. *Revista Nuevas*

*Tendencias en Antropología*, 7, 60-80.

González, E. (2016). *El abandono escolar en América Latina*. [https://blogs.20minutos.es/goldman-sachs-](https://blogs.20minutos.es/goldman-sachs-is-not-an-after-shave/2016/11/30/el-abandono-escolar-en-america-latina/)

[is-not-an-after-shave/2016/11/30/el-abandono-escolar-en-america-latina/](https://blogs.20minutos.es/goldman-sachs-is-not-an-after-shave/2016/11/30/el-abandono-escolar-en-america-latina/)

González, F. (2014) *¿Diferencias de Género en las Aulas?* Universidad de La Laguna. Tenerife.

- González, G. y Peragallo, N. (2009). Intimate partner violence, depression, and resource availability among a community sample of Hispanic women. *Issues in Mental Health Nursing*, 30, 227-236.
- González, K. M. y Guevara, C. (2016). Autoestima en los universitarios ingresantes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos durante el año 2015. *Revista de Investigación Apuntes Psicológicos*, 1(1), 8-20.
- Grau, R. (2004). *Metodología de la investigación*. Ibagué.
- Harter, S., Marold, D. B., Whitesell, N. R. y Cobbs, G. (1996). A Model of the Effects of Perceived Parent and Peer Support on Adolescent False Self Behavior. *Child Development*, 2(67), 360-374.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Huerta, M. (2000). El estado de ánimo de la mujer durante su ciclo reproductivo. *Salud Mental*, 23(3). 52-60.
- Instituto Cervantes (2021). Emilia Pardo Bazán. Biografía.  
[https://www.cervantes.es/bibliotecas\\_documentacion\\_espanol/creadores/pardo\\_bazan\\_emilia.htm](https://www.cervantes.es/bibliotecas_documentacion_espanol/creadores/pardo_bazan_emilia.htm)
- Instituto Nacional de Estadística (1991). *Encuesta Sociodemográfica*.
- Instituto Nacional de Estadística (2002). *El derecho al trabajo y la igualdad de la mujer*.
- Instituto Nacional de Estadística (2021). *Mujeres y hombres en España*.
- Instituto Nacional de Estadística (2022). *Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo trimestre de 2022*.
- Kwang, T. y Sánchez, D. (2007). When the relationship becomes her: Revisiting women's body concerns from a relationship contingency perspective. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 401-414.
- La Nuez, M. (2008). *Bases de la Investigación educativa y sistematización de la práctica pedagógica*. Editorial Pueblo y Educación.
- Lagarde, M. (2001) Autoestima y Género. *Cuadernos Inacabados 39, Claves feministas para la autoestima de las mujeres*, 1-18.



- Lamas, M. (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (4ª Ed.). Miguel Ángel Porrúa.
- Laporta, F. J. (1985). El principio de igualdad: Introducción a su análisis. *Sistema, Revista de Ciencias Sociales*, 67, 3-31.
- Lara, M. (2017). Situación de la mujer en el Ecuador del siglo XXI.  
<https://www.monografias.com/docs115/situacion-mujer-ecuador-siglo-xxi/situacion-mujer-ecuador-siglo-xxi>
- Larrieta, I., Velasco, E. y Fernández, S. (2015). Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 22, 1-23.
- López, F. I., Viana, O.M.I. y Sánchez, S. B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 349-361.
- López-Calva, L. y Rodríguez-Castelán, C. (2016). *Pro-Growth Equity: A Policy Framework for the Twin Goals*. Banco Mundial.
- López, N. y Domínguez, R. (1993). Medición de la autoestima en la mujer universitaria. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25, 257-273.
- Lousada, J. F. (2014). El convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia de género. *Aequalitas*, 35, 6-15.
- Luque, M. C. (2008). Mujer y sexualidad. Evolución desde el puritanismo del siglo XVIII a la medicina sexual del siglo XXI. *Elsevier, Revista Internacional de Andrología*, 2(6), 152-157.
- Mañeru, A. (1995). Lenguaje y diferencia sexual. *Revista Mujeres*, 18. Instituto de la Mujer.
- Marinero, M. A. (1997). El discurso del profesorado en relación con la autoestima, el sexismo y la diversidad cultural. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 1(0).  
<https://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edprima.htm>
- Martínez, L. (2007). Romper el silencio de una violencia de género cotidiana. *Otras Miradas*, 169-188.

- Martínez-Herrera, M. (2007). La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo. *Actualidades en Psicología*, 21, 79-95.
- Matilla, M. J. (2002). María Lejárraga y el Asociacionismo Femenino. 1900-1936. En *María Martínez Sierra y la República: Ilusión y compromiso: II Jornadas sobre María Lejárraga, Logroño 23-25 de octubre y 6-8 de diciembre 2001* (83-101). Instituto de EstudiosRiojanos.
- Mattingly, D. y Stambush, M. (2010). When being liked makes us dislike ourselves: Self-rated attractiveness as influenced by an attractive or an attractive or unattractive other's romantic interest in the self. *North American Journal of Psychology*, 12(2), 341-354.
- McMillan, J. H. y Schumacher, S. (2005). *Investigación Educativa. Una introducción conceptual*. Pearson Addison Wesley.
- Medina, N. F. (2014). Las variables complejas en investigaciones pedagógicas. *Revista Apuntes Universitarios*, 5(2), 9-18.
- Mejía, E. J. (2008). *Operacionalización de variables educativas*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mejía, A., Pastrana, J. J. y Mejía, J. M. (2011). La autoestima, factor fundamental para el desarrollo de la autonomía personal y profesional. *XII Congreso Internacional de teoría de la Educación*. Universidad de Barcelona.
- Melamed, C. y Samman, E. (2013). *Equity, Inequality and Human Development in a Post-2015 Framework*. United Nations Development Project.
- Méndez, O. (2013). Neoliberalismo y equidad: la sociedad chilena analizada desde una perspectiva estudiantil. *RIES Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(4), 3-25.
- Mendoza, M. M. (2020). Importancia de los organismos internacionales en el comercio exterior.  
<https://www.uic.mx/importancia-de-los-organismos-internacionales-en-el-comercio-exterior/#:~:text=En%20resumen%2C%20el%20objetivo%20principal,unificaci%C3%B3n%20para%20una%20ayuda%20mutua.>

Meriguet, N. y Martínez-Meriguet, A. (2022). *Nela Martínez Espinosa (1912-2004). Mujeres de lucha, mujeres en lucha.*

<https://thetricontinental.org/es/estudios-feminismos-3-nela-martinez/>

Merino, M. y Pérez, J. (2009). Equidad de Género. Definición.

<https://definicion.de/equidad-de-genero/>

Ministerio del Interior de Ecuador (2011). *La Violencia de Género contra las mujeres de Ecuador.*

Ministerio del Interior de Ecuador (2012). *Ecuador Actúa Ya. Violencia de Género, ni más.*

<https://www.ministeriointerior.gob.ec/campana-ecuador-actua-ya-violencia-de-genero-ni-mas-sensibiliza-a-toda-la-comunidad/#>

Ministerio de Igualdad de España (2017). *Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.*

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/>

Mlambo-Ngcuka, P. (2021). *La OMS advierte de que las mujeres jóvenes se encuentran entre las que más riesgo corren.*

<https://www.who.int/es/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>

Molina, J. C. (2009). Una mirada histórica a la vida de las mujeres ecuatorianas 1922-1960. En *Historia de mujeres e historia del género en Ecuador* (223-224).

Mora, E. (2019) *¿Por qué son importantes las tasas de natalidad para la economía?*

<https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/11/20/por-que-son-importantes-las-tasas-de-natalidad-para-la-economia.html>

Morales, P. (2012). *Tipos de variables y sus implicaciones en el diseño de una investigación.* Universidad Pontificia Comillas.

Morera, B. E. y Ortiz, M. (2018). *Indicadores de equidad.* Rockefeller Foundation.

- Moya, M. C. (1990). Favoritismo endogrupal y discriminación exogrupal en las percepciones de las características sexo-estereotipadas. En G. Musitu (Comp.), *Procesos psicosociales básicos* (221-228). PPU.
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL). *Leyes de cuotas y paridad. Ecuador*.  
<https://oig.cepal.org/es/laws/3/country/ecuador-12>
- Observatorio Social de la Fundación “la Caixa” (2022). *Las cinco brechas de género que no se terminan de cerrar: conciliación, salarial, fecundidad, cuidados y digital*.  
<https://www.20minutos.es/noticia/4965806/0/las-cuatro-brechas-de-genero-salarial-conciliacion-de-fecundidad-y-cuidados/>
- Oñate, M. P. D. (1989). *El autoconcepto. Formación, medida e implicaciones en la personalidad*. Ediciones Narcea.
- Oliver, E. y Valls, R. (2004). *Violencia de género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla*. El Roure.
- ONU Mujeres (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.  
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ONU Mujeres (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo. Transformar las economías para realizar los derechos*.  
<https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>
- ONU Mujeres (2018). *Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.  
<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
- ONU Mujeres (2022). Estereotipos de género. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.  
<https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD) (2014). *Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators*. OECD Publishing. [http://dx.doi.org/10.1787/soc\\_glance-2014-en](http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-en)

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2021). *La violencia contra la mujer es omnipresente y devastadora: la sufren una de cada tres mujeres*.

<https://www.who.int/es/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>

Organización Internacional del Trabajo (2011). El incendio en la fábrica “TRiangleShirtwaist” y el Día Internacional de la Mujer: Cien años después.

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_152727/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_152727/lang-es/index.htm)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976). Articulado.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Padilla, J. (2018). *Matilde Hidalgo*.

<https://www.teammatilde.com/matilde-hidalgo-de-procel>

Padilla, J. (2022). *Solo 13 de cada 100 mujeres tiene estudios superiores en Ecuador*.

<https://www.expreso.ec/actualidad/13-100-mujeres-estudios-superiores-ecuador-123023.html>

Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. ANUIES.

Panchi, D. J. (2020). *Aportes de Matilde Hidalgo de Prócel a las reivindicaciones de las mujeres del Ecuador*. Universidad Central del Ecuador.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/23117/1/UCE-FIL-PANCHI%20DAYSI.pdf>

Panesso, K. y Arango, M. J. (2017). La autoestima, proceso humano. *Revista electrónica Psyconex*, 14(9), 1-9.

Peces-Barba, G. (1994). La universalidad de los derechos humanos. *Derecho, moral y política, DOXA*, 2(15-16), (613-633).

- Pérez, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativas psicología*, 41, 22-32.
- Pérez, J. I. (2019). *Ciencia y democracia (I): la ciencia moderna y la Ilustración*.  
<https://theconversation.com/ciencia-y-democracia-i-la-ciencia-moderna-y-la-ilustracion-122649>
- Posada, L. (2015). *Filosofía, Crítica y (Re) Flexiones Feministas*. Fundamentos.
- Prieto, L. (2009). *Justicia constitucional y derechos fundamentales*. Trotta.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano*.
- Querol, M. A. (2006). Las mujeres en los relatos sobre los orígenes de la humanidad. En I. Morant, M. Á. Querol, C. Martínez, y R. Pastor, *Historia de las mujeres en España y América Latina I. De la Prehistoria a la Edad Media*, 27-77. Anzos, S. L.
- Restrepo, H. E. y Málaga, H. (2001). *Promoción de la Salud: Cómo construir vida saludable*. Médica Internacional LTDA.
- Rodríguez, C., Breña, J. L. y Esenarro, D. (2021). *Las Variables en la metodología de la investigación científica*. 3Ciencias.
- Roemer, J. E. (1998). Igualdad de oportunidades. *Isegoria* 18, 71-87.
- Rojas, E. (2001) ¿Quién eres? En E. Rojas, *¿Quién eres?* (págs. 320-324). Ediciones Temas de Hoy, S. A.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Rousseau, J. (1921). *Contrato social*. 1ª ed. [Traducido de *Du contrat social*, 1762]. Espasa Calpe.
- Salazar, O. (2013). *Masculinidades y Ciudadanía. Los hombres también tenemos género*. Dykinson, S. L.
- Saltzman, J. (1992). *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Universidad de Valencia; Instituto de la Mujer. Cátedra.
- Santillana, A. (2013). *El movimiento de mujeres y feministas del Ecuador*. AACID.
- Sartori, G. (1965). *Aspectos de la Democracia*. Universidad de Florencia. Limusa-Weley.
- Seelbach, G. (2013). *Teorías de la personalidad*. Red Tercer Milenio.

- Sílava, M.C. (2010). Desigualdad y Exclusión Social: De Breve Revisitación a una Síntesis Proteórica. *RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*9(1), 111-136.
- Singer, M. I., Anglin, T. M., Song, L. y Lunghofer, L. (1995). Adolescents' exposure to violence and associated symptoms of psychological trauma. *The Journal of American Medical Association*, 237, 477-482.
- Sorian, M. J. (2012). La transmisión de ideas a lo largo de la historia: el discurso misógino del sistema patriarcal. En J. C. Suárez (Ed.), *La construcción y comunicación de las identidades de género a través de la literatura, la filosofía, la historia, la religión y la mitología. I Congreso Internacional de Comunicación y Género*, 339-360. Mad, S. L.
- Statista (2022). *Habitantes de España por género 2020-2022*.  
<https://es.statista.com/estadisticas/472331/poblacion-de-espana-por-genero/>
- Torres, M. (2019). *Los Derechos Fundamentales y su aporte a la justicia de género en el Derecho Ecuatoriano*. Universidad Carlos III.
- United Nations Development Project (2011). *Sustainability and Equity: A Better Future for All*.
- Ulloa, A. (2019). *Crecimiento y jubilaciones*.  
<https://www.diarioconcepcion.cl/economia-y-negocios/2019/11/20/por-que-son-importantes-las-tasas-de-natalidad-para-la-economia.html>
- Valls, R. (2008). *Violencia de género en las universidades españolas*. Memoria Final 2006-2008 (Exp. 50/05). Universidad de Barcelona.
- Valcárcel, A. (1993). *Del Miedo a la Igualdad*. Crítica.
- Valle, M. T. (1999). Hacia la igualdad de oportunidades por el desarrollo de las habilidades sociales. *Revista de cultura y ciencias sociales*, 21-22, 91-100.
- Vargas, J. M. (1965). *Historia de la cultura ecuatoriana*. Casa de la Cultura Ecuatoriana.
- Villegas, G. y Toro, J. A. (2010). La igualdad y la equidad: dos conceptos claves en la agenda de trabajo de los profesionales de la familia. *Latinoamericana de Estudios de Familia*, 2, 98-116.

Villegas, R. (s.f.). *La situación de la mujer casada en la legislación ecuatoriana*.

<file:///C:/Users/Clase/Downloads/334935-Texto%20del%20art%C3%ADculo-155165-2-10-20210928.pdf>

Viteri, P. (2019). *Mujeres ecuatorianas y la conquista de los derechos políticos*.

<https://www.revistacrisis.com/debate-memoria/mujeres-ecuatorianas-y-la-conquista-de-los-derechos-politicos>

Wollstonecraft, M. (1792). *Vindicación de los derechos de la mujer*. En *Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización* (2005, p. 129). Minerva Ediciones.

Wray, A. (1996). *El sistema jurídico ecuatoriano*. CEN.

## Tablas

Tabla 1: Distribución porcentual de la violencia de género hacia las mujeres, por perpetrador y tipo de agresión.

Tabla 2: Porcentaje de hombres y mujeres graduados en Educación Superior en España.

Tabla 3: Distribución de la muestra en función del rol.

Tabla 4: Estudiantes – Distribución de la muestra en función del país.

Tabla 5: Profesores – Distribución de la muestra en función del país.

Tabla 6: Estudiantes – Distribución de la muestra en función de la edad.

Tabla 7: Profesores – Distribución de la muestra en función de la edad.

Tabla 8: Estudiantes – Distribución de la muestra en función del sexo.

Tabla 9: Profesores – Distribución de la muestra en función del sexo.

Tabla 10: Estudiantes – Distribución de la muestra en función de la orientación sexual.

Tabla 11: Profesores – Distribución de la muestra en función de la orientación sexual.



Tabla 12: Estudiantes – Distribución de la muestra en función del tipo de estudios.

Tabla 13: Profesores – Distribución de la muestra en función del tipo de estudios.

Tabla 14: Matriz de componente rotado<sup>a</sup>.

Tabla 15: Estadísticas de fiabilidad.

Tabla 16: Media sexismo en la Universidad.

Tabla 17: Estadísticos sexismo en la Universidad.

Tabla 18: Los docentes hombres hacen bromas que denigran a las mujeres.

Tabla 19: Media equidad vida familiar.

Tabla 20: Estadísticos equidad vida familiar.

Tabla 21: Vida Familiar: He retrasado la maternidad/paternidad por trabajo/estudios.

Tabla 22: Media acciones preventivas de la Universidad contra la inequidad.

Tabla 23: Universidad – Ha implementado acciones promover sobre equidad de género.

Tabla 24: Media vivido violencia de género en la Universidad.

Tabla 25: Vivido Situaciones – Piropos no deseados apariencia.

Tabla 26: Vivido Situaciones – Relaciones sexuales no deseadas.

Tabla 27: Media observado violencia de género Universidad.

Tabla 28: Media de acciones contra violencia de género.

Tabla 29: Estadísticos – acciones contra violencia de género.

Tabla 30: Media de NO acciones contra violencia de género.

Tabla 31: Estadísticos – NO acciones contra violencia de género.

Tabla 32: Media estereotipos de género.

Tabla 33: Usted Piensa – Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.

Tabla 34: Usted Piensa – Todo hombre debe amar a una mujer.

Tabla 35: Media sexismo en la Universidad en función del sexo.

Tabla 36: Media sexismo en la Universidad en función del rol.

Tabla 37: Media sexismo en la Universidad en función de la orientación sexual.

Tabla 38: Media sexismo en la Universidad en función del país.

Tabla 39: Media sexismo en la Universidad en función de la edad.

Tabla 40: Media equidad vida familiar en función del sexo.

Tabla 41: Media equidad vida familiar en función del rol.

Tabla 42: Media equidad vida familiar en función de la orientación sexual.

Tabla 43: Media equidad vida familiar en función del país.

Tabla 44: Media equidad vida familiar en función de la edad.

Tabla 45: Media acciones preventivas de la Universidad contra la Inequidad en función del sexo.

Tabla 46: Media acciones preventivas de la Universidad contra la Inequidad en función del país.

Tabla 47: Media vivido violencia de género en la Universidad en función del sexo.

Tabla 48: Media vivido violencia de género en la Universidad en función de la orientación sexual.

Tabla 49: Media observado violencia de género en la Universidad en función del sexo.

Tabla 50: Media observado violencia de género en la Universidad en función del rol.

Tabla 51: Media observado violencia de género en la Universidad en función de la orientación sexual.

Tabla 52: Media observado violencia de género en la Universidad en función del país.

Tabla 53: Media de acciones contra la violencia de género en función del rol.

Tabla 54: Media de acciones contra la violencia de género en función del rol.

Tabla 55: Media de NO acciones contra la violencia de género en función del sexo.

Tabla 56: Media de NO acciones contra la violencia de género en función del rol.

Tabla 57: Media de NO acciones contra la violencia de género en función de la orientación sexual.

Tabla 58: Media estereotipos de género en función del sexo.

Tabla 59: Media estereotipos de género en función de la orientación sexual.

Tabla 60: Media estereotipos de género en función del país.

Tabla 61: Media de Autoestima Positiva Alta.

Tabla 62: Media de Autoestima Positiva Baja.

Tabla 63: Media de Autoestima Negativa Baja.

## Gráficos y Figuras

### - Gráficos

Gráfico 1: Perpetradores de la violencia en contra de las mujeres.

Gráfico 2: Rol.

Gráfico 3: Estudiantes – País.

Gráfico 4: Profesores – País.

Gráfico 5: Estudiantes – Edad.

Gráfico 6: Profesores – Edad.

Gráfico 7: Estudiantes – Sexo.

Gráfico 8: Profesores – Sexo.

Gráfico 9: Estudiantes – Orientación Sexual.

Gráfico 10: Profesores – Orientación Sexual.

Gráfico 11: Estudiantes – Tipo de Estudios.

Gráfico 12: Profesores – Tipo de Estudios.

Gráfico 13: Media sexismo en la Universidad.

Gráfico 14: Media acciones preventivas de la Universidad contra la inequidad.

Gráfico 15: Media observado violencia de género Universidad.

Gráfico 16: Media de Autoestima Positiva.

Gráfico 17: Media de Autoestima Negativa.

- Figuras

Figura 1: *Pirámide de Maslow.*

Sevilla, P. (2015). *Pirámide de Maslow.*

Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

Figura 2: *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano.*

Ávila, R. F. (2012). *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano.* Universidad Andina Simón Bolívar.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

1. **Edad:** \_\_\_\_\_
2. **Sexo:** Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_
3. **Rol:** \_\_\_ Profesor \_\_\_\_\_ \_\_\_ Estudiante \_\_\_\_\_
4. **Orientación sexual:** \_\_\_ Heterosexual \_\_\_\_\_ \_\_\_ LGTBI \_\_\_\_\_
5. **Estado civil:** \_\_\_\_\_
6. **Provincia:** \_\_\_\_\_ **País:** \_\_\_\_\_
7. **Creencia religiosa:** \_\_\_\_\_  
 Creyente prácticamente \_\_\_\_\_ Creyente no practicante \_\_\_\_\_ No creyente \_\_\_\_\_
8. **Número de hijos e hijas que viven el hogar** (biológicos, adoptivos y/o de la pareja):  
 \_\_\_\_\_
9. **¿Se encuentra trabajando en la actualidad?:**

Sí		No	
Jornada completa			
Media jornada			
Fines de semana y/o festivos			

10. **Facultad:**

Ciencias de la Educación		Derecho	
Ciencias de la Salud		Humanidades	
Ciencias Económicas y Empresariales		Psicología	
Ciencias Experimentales		Escuela Superior de Ingeniería	
Centro de Postgrado y Formación Continua		Escuela Internacional de Doctorado	

11. **¿Cuántas horas dedica diariamente a:**

	Menos de 4h	Entre 4 y 8 h	Entre 9 y 16h	Más de 16h
Estudio				
Trabajo				
Cuidado del hogar				

12.	Con cuánta frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en su aula o Facultad.				
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Los docentes hombres hacen bromas que denigran a las mujeres.					
Los docentes hombres hacen bromas que denigran a los hombres.					
Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a las mujeres.					
Las docentes mujeres hacen bromas que denigran a los hombres.					
13.	Con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en la vida familiar:				
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Vida Familiar: He retrasado la maternidad/paternidad por trabajo/estudios.					
Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mis hijos.					
Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de mi pareja.					
Vida Familiar: Mi progreso académico se ha afectado por cuidar de familiares.					
14.	Con qué frecuencia se han dado las siguientes situaciones en la institución:				
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Universidad: Ha desarrollado campañas sobre violencia.					
Universidad: Ha ejecutado acciones preventivas sobre violencia sexual.					
Universidad: Ha implementado acciones promover sobre equidad de género.					
Universidad: Promueve investigación y gestión social en género y equidad					

15. ¿Con qué frecuencia usted ha vivido las siguientes situaciones en la institución?:

SITUACIONES	Nunca	Rara vez	Algunas veces	frecuentem ente	Muy frecuentemente
Acoso sexual en el ámbito académico.					
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.					
Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo incomoden.					
Burlas, comentarios o preguntas sobre su vida sexual u amorosa que la / lo incomoden.					
Presión para aceptar encuentros o citas no deseadas fuera de la Universidad.					
Mensajes de naturaleza sexual no deseados.					
Exigencia a realizar actividades que no competen a sus responsabilidades como estudiante por rechazar proposiciones sexuales.					
Roces o contacto físico no deseado.					
Presión verbal para tener relaciones sexuales.					
Relaciones sexuales no deseadas y sin consentimiento.					

16. ¿Con qué frecuencia usted ha observado las siguientes situaciones en la institución?:

SITUACIONES	Nunca	Rara vez	Algunas veces	frecuentem ente	Muy frecuentemente
Acoso sexual en el ámbito académico.					
Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.					
Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo incomoden.					

Igualdad y Equidad de Género en la Universidad

Burlas, comentarios o preguntas sobre su vida sexual u amorosa que la / lo incomoden.					
Presión para aceptar encuentros o citas no deseadas fuera de la Universidad.					
Mensajes de naturaleza sexual no deseados.					
Exigencia a realizar actividades que no competen a sus responsabilidades como estudiante por rechazar proposiciones sexuales.					
Roces o contacto físico no deseado.					
Presión verbal para tener relaciones sexuales.					
Relaciones sexuales no deseadas y sin consentimiento.					

<b>17</b>	<b>En caso de que se hayan dado algunas de las situaciones descritas anteriormente, con qué frecuencia ha realizado las siguientes acciones:</b>				
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuentemente
Pidió una Investigación					
Le contó a un/a compañero/a de la institución.					
Pidió una asesoría en esta institución.					
Presentó una queja ante las autoridades de la institución.					
Contrató un abogado.					
<b>18.</b>	<b>En el caso de que NUNCA ha tomado ninguna acción al respecto de las situaciones mencionadas, indique en qué medida han influido las siguientes razones:</b>				
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuente mente	Muy frecuentemente
Por desconocimiento.					
Por temor a represalias.					
Temor al agresor.					
Por vergüenza.					
Porque no confía en que se hará algo.					
No le dio importancia.					
Temía dañar su reputación.					
<b>19.</b>	<b>A continuación, se presentan una serie de frases sobre los hombres y las mujeres y sobre su relación mutua en nuestra sociedad actual. Indique en qué medida USTED PIENSA ASÍ:</b>				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo



Igualdad y Equidad de Género en la Universidad

Usted Piensa: Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres					
Usted Piensa: Las mujeres exageran problemas en el trabajo.					
Usted Piensa: Las mujeres intentan controlar a los hombres cuando se comprometen.					

Usted Piensa: Las mujeres se quejan de ser discriminadas al perder justamente frente a hombres.					
Usted Piensa: Las mujeres se burlan de los hombres insinuándose y después rechazándolos.					
Usted Piensa: Las mujeres neofeministas demandan cosas irracionales a los hombres.					
Usted Piensa: Todo hombre debe amar a una mujer.					
Usted Piensa: El hombre está incompleto sin la mujer.					
Usted Piensa: Las mujeres tienen más cultura y buen gusto que los hombres.					
Usted Piensa: Los hombres deben seguridad económica a las mujeres.					

28.	<b>Evalúe el sentimiento de satisfacción que tiene de sí mismo. Conteste las frases con la respuesta que considere más apropiada.</b>				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.					
Estoy convencido de que tengo cualidades buenas.					
Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.					
Tengo una actitud positiva hacia mí mismo.					
En general estoy satisfecho de mismo.					
Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso.					
En general, me inclino a pensar que soy un					

## Igualdad y Equidad de Género en la Universidad

fracasado.					
Me gustaría poder sentir más respeto por mí mismo.					
Hay veces que realmente pienso que soy inútil.					
A veces creo que no soy buena persona.					

Anexo 2: Artículo Tesis Doctoral

[www.psyse.com](http://www.psyse.com)



© Psychology, Society, & Education, 2020. Vol. 12(2), pp. 61-80  
ISSN2171-2085(print)/ ISSN1989-709X (online)

Doi10.25115/psyse.v10i1.2825

## Equidad- Inequidad de género en el profesorado de la Universidad de Guayaquil

Joaquín Francisco ÁLVAREZHERNÁNDEZ, Rubén TRIGUEROSRAMOS, Silvia SALINAS  
FALQUEZ, José Manuel AGUILARPARRA,

Nadia Lizett SORIAMIRANDA, Isabel Damiana ALONSOLÓPEZ

Universidad de Almería, España

*(Recibido el 29 de Octubre de 2019, Aceptado el 13 de Enero de 2020)*

**RESUMEN:** Nuestra investigación se fundamenta sobre la comunidad universitaria, particularmente la de la Universidad de Guayaquil en Ecuador. Se pretende conocer el porcentaje, si lo hubiese, de inequidad de género entre el profesorado, así como validar un instrumento que nos permita determinar qué factores explican la equidad de género.

Se pretende determinar si existen diferencias en función del sexo, edad, estado, civil, creencia religiosa en elementos de equidad de género como son: discriminación universitaria, bromas sexistas, responsabilidades en el hogar, equidad en la institución universitaria, acoso sexual, estereotipos sexistas, y autoestima.

La muestra del estudio estuvo conformada por 421 profesores de los cuales 203 son hombres y 218 son mujeres. Las edades están comprendidas entre los 20 y los 70 años de personas. Para el análisis factorial exploratorio se utilizó una muestra independiente conformada por 228 profesores (124 hombres y 104 mujeres) entre los 34 y 47 años.

La mayoría del profesorado manifiesta tener unos valores elevados en cuanto a equidad de género en las nueve variables que conforman nuestro estudio.

**Palabras clave:**

equidad de género; género; igualdad; discriminación sexista; acoso sexual; estereotipos sexistas; cuestionario de equidad de género.

*Gender Equity-Inequity in the Faculty of the University of Guayaquil*

**ABSTRACT:** Our research is based on the university community, particularly that of the University of Guayaquil in Ecuador. It is intended to know the percentage, if any, of gender inequity among teachers, as well as to validate an instrument that allows us to determine which factors explain gender equity

The aim is to determine whether there are differences according to sex, age, state, civil belief, elements of gender equity such as: university discrimination, jokes, etc.). sexism, responsibilities in the home, equity in the university institution, sexual harassment, sexist stereotypes, and self-esteem.

The study sample consisted of 421 teachers, 203 of whom are men and 218 are women. Ages range from 20 to 70 people. An independent sample of 228 teachers (124 men and 104 women) between the ages of 34 and 47 was used for exploratory factor analysis.

Most teachers say they have high values for gender equity in the nine variables that make up our study.

**Keywords:** Gender Equity; Gender; Equality; Sexist Discrimination; Sexual Harassment; Sexist Stereotypes; Gender Equity Questionnaire.

*Correspondencia:* Joaquín Francisco Álvarez Hernández. Dirección: Calle Florencia 33, 04720 Aguadulce-Almería. E-mail: [jalvarez@ual.es](mailto:jalvarez@ual.es)

## Introducción

El desarrollo y avance cultural y/o social de los países latinoamericanos ha llevado de la mano la inquietud y concienciación de las diferentes poblaciones sobre el papel de la mujer en sus respectivas sociedades, creando políticas de igualdad real de oportunidades entre todas las personas, independientemente de su sexo; pretendiendo que la equidad de género de los diferentes gobiernos estatales sea una realidad. Éste es el caso de Ecuador.

A pesar de los avances sociales y políticos alcanzados en Ecuador, de la Encuesta de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres (2011) ofrecen datos demoledores:

La violencia de género contra las mujeres sobrepasa el 50% en todas las provincias del país, en todos los niveles de instrucción y el más alto porcentaje se da en mujeres alfabetizadas 70%, seguida por mujeres sin ninguna instrucción 66,9%, en educación básica 64%, educación media 8%, educación superior 55,6% y posgrado 52,8%.

Seis de cada 10 mujeres de 15 y más años (60,6%) declaran haber vivido una o más formas de violencia de género –física, psicológica, sexual o patrimonial– por parte de cualquier persona conocida o extraña, en los distintos ámbitos del quehacer social.

Una de cada 2 mujeres (48,7%) ha recibido algún tipo de agresión por parte de los hombres con quienes tienen o tuvieron una relación de pareja.

Con anterioridad, en 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer” (Res. A.G. 48/104, ONU, 1994). La violencia de género o violencia contra la mujer queda definida como:

Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada. La violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación; la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexual en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, el tráfico de mujeres y la prostitución forzada; y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra. (Citado en Boschy Ferrer, 2000, p. 15).

La definición anteriormente indicada es utilizada, a partir de entonces, como referencia para las acciones futuras con respecto a la violencia ejercida sobre el colectivo femenino, como

o pueden ser Conferencias Mundiales sobre la Mujer (1975, 1980, 1985, 1995) y la Organización Mundial de la Salud (1998), entre otras (Boschy Ferrer, op. Cit.). La Constitución de Ecuador de 2008, como se ha visto, también se hace eco de la misma. Todo ello, a su vez, parte del Artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el cual indica que “Toda persona tiene todos 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”. Sin embargo, “muchas mujeres y niñas aún se ven privadas, de forma rutinaria, del acceso igualitario a los recursos.

Se les niega la capacidad de elección, se les arrebatan las oportunidades y se les limita por medio de estereotipos falsos y humillantes” (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2017).

En 2011, en Ecuador, la “Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres” recogió diferentes definiciones de tipos de violencia, extraídas a su vez, de la Ley contra la violencia a la mujer y la familia”, art. 4, y la “Convención Belém do Pará”. Dicha encuesta diferencia entre violencia física, psicológica, sexual y patrimonial, principalmente.

Esta realidad nos lleva a plantearnos el porqué de tal violencia y discriminación hacia la mujer. Qué es lo que subyace ante tales actitudes que afectan, como se ha mostrado, a muchas mujeres, independientemente de su lugar de origen, religión, cultura, raza y/o estatus socio-económico. A este respecto, Saltzman, J. (1992, p. 13) destaca dos cuestiones

principales, dado la existencia de “un sistema de desventaja femenina (estratificación de los sexos)”:

¿Cómo podemos explicar su permanencia y reproducción? ¿Cómo podemos explicar el cambio en el nivel de desigualdad entre los sexos? La respuesta general a la primera pregunta es que la reproducción de la desigualdad entre los sexos está fundamentalmente arraigada en la división del trabajo por sexos, tanto dentro como fuera de la familia y el hogar. Por lo tanto, la respuesta a la segunda pregunta hay que buscarla explorando aquellos procesos que contribuyen al cambio de la división del trabajo por sexos. [...] las oportunidades colectivas de las mujeres para elevar su estatus, con relación a los hombres de su sociedad, descansan en su acceso a un trabajo generador de recursos. Sin embargo, tal acceso está en su mayor parte controlado por élites que son masculinas, y cambia principalmente en respuesta a fuerzas que están fuera del control de las mujeres.”

Así pues, y continuando con las palabras de Saltzman (op. Cit.), Merino y Pérez (2009) definen la “Equidad de género” como aquella que defiende “la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad”. Desde un enfoque feminista de la cuestión se considera que la igualdad real, o equidad de género, es aquella en la que todas las personas disfrutamos de los mismos derechos y obligaciones, independientemente de nuestro sexo, haciendo de la igualdad de oportunidades una obviedad en todos los aspectos de la vida, puesto que si no es así, estaríamos hablando de desigualdad social: “una situación socioeconómica, no necesariamente vinculada con la apropiación o usurpación privada de bienes, recursos y recompensas, en un contexto de competencia y lucha” (Sílava, 2010, p. 112).

Además, cabe destacar, que la “Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos”, en 1994, apoyada por distintas organizaciones iberoamericanas, logró difundir la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”, aceptada por muchos de los países latinoamericanos de la región, incluyendo a Ecuador,

lo que significa la implementación de leyes y políticas adecuadas a la misma (Quintana, Rosero, Pimentel, et al. 2014, p. 22), partiendo de su Constitución en 2008, la cual incluye varios artículos al respecto, principalmente recogidos en su Título II “Derechos”. Estos, a su vez, sentaron las bases para incluir en su “Código Orgánico Integral Penal” recogido en el Registro Oficial n° 180 de 10 de febrero de 2014, delitos contra la violencia ejercida sobre la mujer desde su Artículo 100 “Explotación sexual” hasta el 176 “Discriminación”, principalmente.

En esta cuestión, la comunidad universitaria, aun siendo considerada a estándar del conocimiento, tampoco está exenta de violencia sobre la mujer, como muestra Palomar (2011, p. 37) al indicar que:

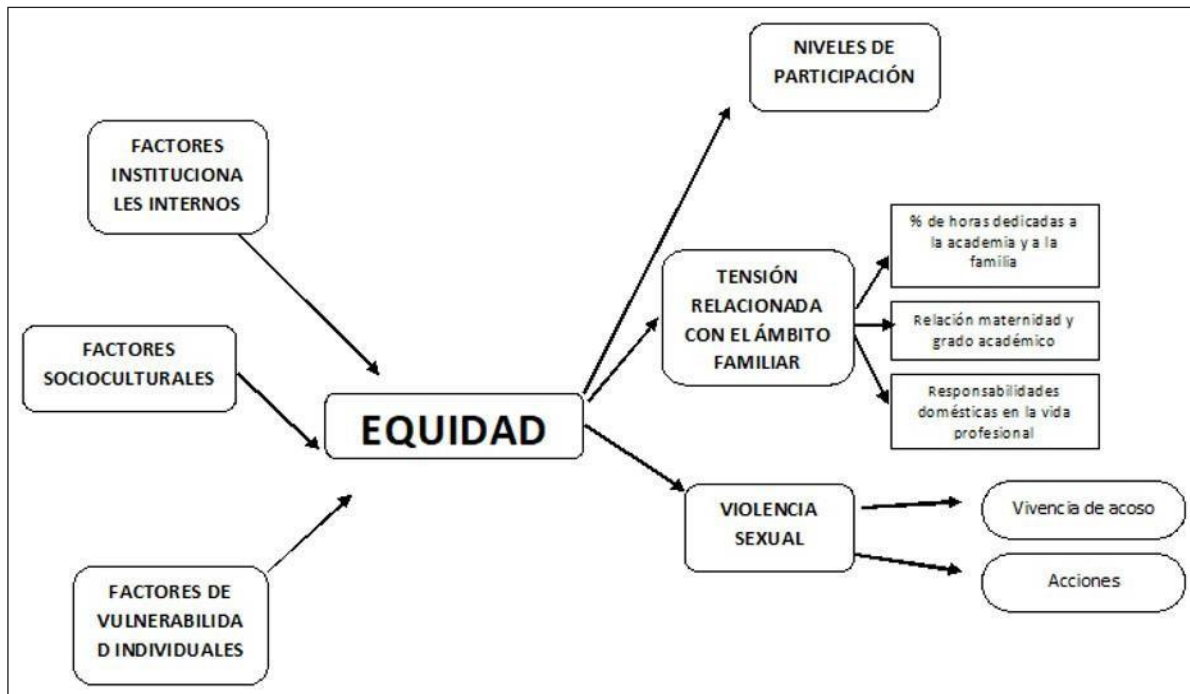
Parecen sobrar evidencias acerca de que en el mundo académico por mucho que se quiera distinguir de otros ámbitos sociales por estar conformado por sujetos “ilustrados” se construye una práctica cotidiana similar a la de otros ámbitos sociales, sostenida por un saber común y una cultura de la inequidad de género.

Es por todo ello que nuestra investigación se fundamenta sobre la comunidad universitaria, particularmente la de la Universidad de Guayaquil en Ecuador. Se pretende conocer el porcentaje, si lo hubiese, de inequidad de género, haciendo nuestras las palabras de Palomar (op. Cit.). Así como validar un instrumento que nos permita determinar qué factores explican la equidad de género.

Se pretende determinar si existen diferencias en función del sexo, edad, estado civil, creencia religiosa y elementos de equidad de género como son: discriminación universitaria, bromas sexistas, responsabilidades en el hogar, equidad en la institución universitaria, acoso sexual, estereotipos sexistas, y autoestima.

Se ha querido incluir la variable independiente creencia religiosa por como señala (González, 2010) ser “uno de los ámbitos con gran influencia en la construcción de los estereotipos de género, es muy común escuchar en los discursos religiosos que la mujer debe someterse a la autoridad del varón ya sea su esposo o su padre, pero nunca se menciona el que tienen que compartir la responsabilidad en los labores del hogar si pero muy esporádicamente”

También se ha querido incluir entre las variables dependientes la autoestima, es una variable muy estudiada conectándola con la equidad de género. “La autoestima es una dimensión de la autoidentidad marcada por todas las condiciones sociales que configuran a cada mujer y, de manera fundamental, por la condición de género” (Lagarde, M. 2000, pg 11)



**Figura1.** Modelode factoresqueexplicanlaequidad/inequidaddegénero ysusconsecuencias

## Método

### Participantes

La muestra delestudioestuvoconformadapor 421profesoresde loscuales203 sonhombreres(48,2%)y218sonmujeres51,8%.Las edadesestáncomprendidasentrelos20ylos70añospersonas , la mayoría de los encuestados están entre los 31 y los 50 años. Por porcentajes 8,3%profesoresenedadescomprendidasentrelos20ylos30años,33%loscomprendidosentre31y 40 años, 28,7% los comprendidos entre 41 y 50 años, 22,6% los comprendidos entre 51 y 60añosyun7,4%deprofesorescuyasedadesestáncomprendidasentrelos61ylos70años.Eles-tado civil, hay 108 solteros (25,7%), 250 casados (59,4%), 63 separados (15%). En cuanto a lascreenciasreligiosaslamuestrasedistribuyeasí:262creyentespracticantes62.2%),161creyentesno practicantes(33.5%),48noceyentes(4,3%).

El muestreo empleado fue no probabilístico incidental, aunque se intentó pasar a todo elprofesoradodetodaslasfacultadesdelauniversidaddeGuayaquillamuestraqueseobtuvoestáen función de aquellas facultades y profesores a los que se tuvo acceso. Todos los participantesfirmaronunconsentimientoinformado.

Paraelanálisisfactorialexploratorioseutilizóunamuestraindependienteconformadapor228pr ofesores(124hombresy104mujeres)entrelos34y47años.



## Procedimiento

El estudio ha seguido todos los procedimientos éticos, respetando la custodia de los datos recopilados. Para confeccionar el cuestionario se realizaron de forma inicial seis entrevistas a profesores/as y en grupos de tres con el fin de confeccionar los ítems iniciales. Después de las entrevistas en grupos focales, también se creó una encuesta en línea para obtener información adicional (sobre los ítems resultantes) de expertos académicos, tardando 60 minutos en su cumplimentación. Para ello, se utilizó un programa de entrevistas semiestructuradas con el fin de facilitar su discusión general relacionada con la equidad de género. El propósito de estas entrevistas fue identificar las perspectivas de equidad que se dan entre el profesorado universitario. Los grupos de enfoque tenían una duración aproximada de 90 minutos. Los profesores/as recibieron definiciones de equidad y se les pidió que, al considerar sus propias experiencias, comentaran la relevancia de las diversas percepciones identificadas durante la discusión en grupo. Posteriormente, se les presentó al profesorado un conjunto inicial de 54 ítems, utilizando una escala dicotómica (aplicable vs inaplicables), se les instruyó para evaluar la relevancia de cada ítem en el contexto de la Universidad de Guayaquil, para ello, se le pidió al profesorado que clasificaran su claridad usando una escala de 7 puntos (1 = nada claro, 7 = extremadamente claro). Las respuestas anónimas del profesorado fueron luego discutidas a nivel de grupo y se le pidió al profesorado la posibilidad de sugerir ítems adicionales y modificaciones de los ítems problemáticos (es decir, ítems que fueron clasificados por debajo de 4). Posteriormente, se creó un cuestionario en línea con 48 ítems y se reclutó a expertos en equidad de género, a través de un correo electrónico, para revisar el conjunto de ítems establecido tras las entrevistas y los grupos de discusión. Los expertos utilizando una escala de 5 puntos (1 = pobre correspondencia a 5 = excelente concordancia), se les pidió que indicaran en qué medida concordaban cada uno de los ítems respecto a su factor. También se les pidió que hicieran sugerencias para otros ítems alternativos o adicionales. Tras este proceso, se conformó un cuestionario final de 42 ítems, repartidos en nueve factores con los cuales medir la equidad de género en el ámbito universitario.

## Instrumento

### “Cuestionario de Equidad de Género en Docentes Universitarios”

Para determinar el nivel de equidad o inequidad de género entre el profesorado de la Universidad de Guayaquil se ha elaborado una escala, que contiene 46 ítems que se organiza en nueve factores, y que se puntúan del 1 al 5, siendo 1 “nunca” y 5 “siempre”, excepto el factor siete donde 1 es “nada” y 5 es “mucho” y los factores ocho y nueve donde 1 es “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”

Los factores:

1. Discriminación universitaria. Pretende determinar la percepción que tienen los profesores y profesoras, en cuanto a si existen elementos de discriminación en aspectos como reconocimientos, promoción, premios..., está conformado por 4 ítems
2. Bromas que denigran a las mujeres. Se pretende ver que percepción tienen hombres y mujeres sobre las bromas que desacreditan, desprecian a las mujeres. Está conformado por 4 ítems.

3. Equidad vida familiar. Se pretende comprobar hasta qué punto se percibe que el desarrollo de la carrera universitaria está condicionada por el cuidado de hijos, familiares, etc. Está conformado por 4 ítems.
4. Equidad en la institución. Se trata de comprobar la percepción que tiene el profesorado en cuanto a las acciones que la universidad realiza en el ámbito de la prevención, formación, investigación sobre equidad de género. Está conformado por 3 ítems.
5. Acoso en el puesto de trabajo. Trata de determinar si se han vivido situaciones de roces no deseados, exigencias sexuales, mensajes sexuales no deseados. Está conformado por 3 ítems.
6. Respuesta ante discriminación o acoso acciones. Se trata de comprobar cuál es la respuesta ante estas situaciones de acoso, se pide asesoramiento, se pone en manos de un abogado, se presenta una queja..., esta escala está formada por 4 ítems.
7. Inacciones. Se trata de explicar por qué ante situaciones de acoso no se toman medidas. Está conformado por 6 ítems.
8. Estereotipos sexistas. Se pretende determinar la percepción que tiene el profesorado de la universidad de Guayaquil sobre algunos estereotipos como "las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres". Está conformado por 5 ítems.
9. Autoestima. Un factor de vulnerabilidad es la autoestima se ha pretendido medir el nivel de autoestima como factor predictor de la equidad de género. Está conformado por 4 ítems.

## Análisis de datos

Con el fin de determinar la validez y fiabilidad del "Cuestionario de Equidad de Género en Docentes Universitarios" en el ámbito laboral universitario se analizaron sus propiedades psicométricas. En primer lugar, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE). A continuación, se realizó un análisis factorial confirmatorio (AFC) con el fin de testar su estructura factorial. Posteriormente, se realizó análisis estadísticos descriptivos y se testó la fiabilidad del instrumento a través de análisis de consistencia interna (alfa de Cronbach). Además, se llevó a cabo un análisis multigrupo para analizar la invarianza respecto al género. Por último, para valorar la influencia de las variables sociodemográficas (sexo, grupo de edad, estado civil y creencia religiosa) se realizó un *Mancova*, prueba que permite evaluar la influencia de las mismas sobre las variables dependientes de forma conjunta y en aquellos casos en los que existió relaciones significativas se verificó el tamaño del efecto a través del *d* de Cohen. Para los análisis de datos se utilizaron los paquetes estadísticos SPSS 24.0 y AMOS 19.0.

Dado que el coeficiente de *Mardia* resultó ser alto (1718,32) se utilizó el método de estimación de máxima verosimilitud junto con el procedimiento de *bootstrapping* para el AFC. Los estimadores no resultaron afectados por lo que se considerados robustos a pesar de la falta de normalidad (Byrne, 2001). Con el objetivo de aceptar o rechazar el modelo testado, se tuvo en consideración un conjunto de índices de ajuste:  $\chi^2/gl$ , CFI (*Comparative Fit Index*), IFI (*Incremental Fit Index*), RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) más su intervalo de confianza (IC) al 90%, y SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*). Dado que el  $\chi^2$  es muy sensible al tamaño muestral (Jöreskog y Sörbom, 1993), se empleó el  $\chi^2/gl$ , considerándose

aceptables valores inferiores a 3 (Bentler, 1989). Los índices incrementales (CFI e IFI) muestran un buen ajuste con valores iguales o superiores .95 (Schumacker y Lomax, 1996), mientras que los índices de error (RMSEA y SRMR) se consideran aceptables con valores iguales o menores de .06 (Huy Bentler, 1999).

## Resultados

### Análisis factorial exploratorio

**Tabla 1.** Correlaciones entre cada ítem y la puntuación total de la escala

Ítems	Correlación ítem-test	Alpha de Cronbach si se elimina el ítem	Factor de saturación de cada ítem con su factor
1	.81**	.82	.82 F1
2	.82**	.82	.81 F1
3	.80**	.82	.83 F1
4	.81**	.82	.84 F1
5	.78**	.82	.85 F2
6	.80**	.82	.86 F2
7	.76**	.82	.80 F2
8	.77**	.82	.80 F2
9	.75**	.82	.80 F3
10	.79**	.82	.81 F3
11	.83**	.82	.78 F3
12	.70**	.82	.77 F3
13	.32**	.54	.31 F3
14	.75**	.82	.76 F4
15	.76**	.82	.73 F4
16	.28**	.52	.25 F4
17	.77**	.82	.87 F4
18	.32**	.51	.46 F4
19	.15**	.48	.27 F5
20	.72**	.82	.71 F5
21	.74**	.82	.78 F5
22	.17**	.43	.24 F5
23	.75**	.82	.87 F5
24	.74**	.82	.75 F6

Ítems	Correlación ítem-test	Alpha de Cronbach si se elimina el ítem	Factor de saturación de cada ítem con su factor
25	.79**	.82	.81 F6
26	.81**	.82	.77 F6
27	.70**	.82	.79 F6
28	.80**	.82	.76 F7
29	.76**	.82	.73 F7
30	.82**	.82	.72 F7
31	.83**	.82	.83 F7
32	.75**	.82	.86 F7
33	.74**	.82	.77 F7
34	.75**	.82	.83 F8
35	.76**	.82	.82 F8
36	.78**	.82	.81 F8
37	.78**	.82	.86 F8
38	.79**	.82	.82 F8
39	.83**	.82	.85 F9
40	.73**	.82	.84 F9
41	.74**	.82	.84 F9
42	.75**	.82	.79 F9

Nota: F1=Discriminación universitaria; F2=Bromas que denigran a las mujeres; F3=Equidad vida familiar; F4=Equidad en la institución; F5=Acoso en puesto de trabajo; F6=Respuesta ante discriminación o acoso; F7=Inacciones; F8=Estereotipos sexistas; F9=Autoestima

La tabla 1 muestra las correlaciones entre cada ítem y la puntuación total de la escala que se encontraba en un rango general entre .70 y .83. Estos resultados llevan a mantener todos los ítems, puesto que la correlación ítem-test es superior al punto de corte establecido en 0.40 (Fayers y Machin, 2000). El Alpha de Cronbach global fue de .82. Además, el análisis factorial exploratorio apoyó la existencia de nueve factores, mostrando un factor de saturación que osciló entre .71 y .87.

### Análisis factorial confirmatorio

Inicialmente, se evaluó la estructura del modelo de 42 ítems y nueve factores, presentando los siguientes índices de ajuste:  $\chi^2$  (783, N = 421) = 3528.07,  $p = .001$ ;  $\chi^2/df = 4.51$ ; CFI = .82; TLI = .82; IFI = .82; RMSEA = .091 (IC90% = .088-.094); SRMR = .078. Sin embargo, tras analizar la matriz residual estandarizada covarianza se observó la posibilidad de posibles mejoras, ya que los valores residuales de algunos ítems correlacionaban con los valores residuales

de los ítems y estaban asociados a residuales estandarizados  $>|2.00|$  (Jöreskog y Sörbom, 1993).

De este modo, del modelo fueron excluidos un total de 5 ítems. En concreto, se eliminó dos ítems de equidad en la institución y acoso en el puesto de trabajo; y un ítem de equidad en la vida familiar.

Excluyendo estos ítems los índices de ajuste del modelo (Figura 1) mejoraron revelando unos índices de ajuste apropiados:  $\chi^2(593.N=421)=1228.47, p<.001; \chi^2/gl=2.07; CFI=.95; TLI=.95; IFI=.95; RMSEA=.051$  (IC 90% = .047-.055); SRMR = .035. Los pesos de regresión estandarizados oscilaron entre .62 y .98 siendo estadísticamente significativos ( $p<.001$ ). En cuanto a la correlación entre los factores fueron todas ellas estadísticamente significativas ( $p<.001$ ).

## Análisis de fiabilidad y descriptivos

**Tabla 2.** Estadísticos descriptivos, análisis de consistencia interna y correlaciones bivariadas

Factores	M	DT	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Discriminación universitaria	1.82	.65	.71		.22**	.69**	.35**	.39**	.16**	.57**	.43**	.55**
2. Bromas que denigran a las mujeres	1.75	.84	.89			.33**	.28**	.45**	.34**	.33**	.41**	.14**
3. Equidad en la vida familiar	1.48	.64	.72				.50**	.39**	.43**	.48**	.39**	.43**
4. Equidad en la institución	2.42	1.00	.77					.20**	.32**	.46**	.22**	.22**
5. Acoso en el puesto de trabajo	1.01	.15	.70						.12**	.30**	.23**	.36**
6. Respuesta ante la discriminación o acoso	1.06	.34	.93							.30**	.50**	.22**
7. Inacciones	1.24	.68	.91								.41**	.48**
8. Estereotipos sexistas	2.15	.91	.88									.42**
9. Autoestima	4.60	.65	.93									

\*\* $p<.01$ . Nota: M=Media; DT=Desviación típica;  $\alpha$ =alfa de Cronbach

### La fiabilidad del instrumento global es de .81

La mayoría del profesorado manifiesta tener unos valores elevados en cuanto a equidad de género en las nueve variables que conforman nuestro estudio, no obstante sobre aquellas variables dependientes que han tenido un número de sujetos con unas valoraciones más dispersas como son: discriminación universitaria, bromas que denigran a las mujeres, equidad en la institución, estereotipos sexistas se pretendió determinar si existían diferencias en función del sexo, edad, estado civil, creencia religiosa.

Así en lo que hace referencia al sexo, existen diferencias significativas sólo en la variable discriminación universitaria, siendo las mujeres las que puntúan más alto ( $p=0,048$ ) ( $F=3,944$ )

ddeCohen0,85)

En función de la edad existen diferencias significativas en las variables discriminación universitaria ( $p=0,007$ ), bromas que denigran a las mujeres ( $p=0,000$ ) estereotipos sexistas sepretende( $p=0,014$ )y no existieron diferencias en equidad en la institución.

Entre que edades se dan las diferencias, a través de las pruebas post hoc HSD Tuckey se ha obtenido que las diferencias se dan entre el grupo de profesores de edades comprendidas entre los (20 y 30 años) con respecto a los otros grupos (31-40 años); (41 y 50 años); (51 y 60 años) y (61-70 años)

En cuanto al estado civil, no existen diferencias significativas en ninguna de las cuatro variables.

Y finalmente en cuanto a creencia religiosa, tampoco existieron diferencias significativas.

### Análisis de invarianza por género

Con el fin de comprobar si la estructura factorial del modelo se muestra invariante respecto al género, se procedió a realizar un análisis multi-grupo. Tal y como se muestra en la tabla 3 no se encontraron diferencias significativas entre el modelo 1 (modelo sin restricciones) y los modelos 2 (modelo de invarianza en los pesos de medida) y 3 (modelo de covarianzas estructurales invariantes). Por su parte, los resultados sí mostraron diferencias significativas entre el modelo 1 y el modelo 4 (modelo de residuos de medida invariantes). La ausencia de diferencias significativas entre el modelo 1 y el modelo 2 supone un criterio mínimo para aceptar que la estructura del modelo es invariante respecto al género (Marsh, 1993).

**Tabla 3.** Análisis de Invarianza por Género

Modelos	$\chi^2$	gl	$\chi^2/gl$	$\Delta\chi^2$	$\Delta gl$	CFI	IFI	RMSEA (IC 90%)	SRMR
Modelo 1	1275.95	593	2.15	-	-	.95	.95	.049(.046-.053)	.038
Modelo 2	1248.02	600	2.08	42.67	21	.95	.95	.049(.045-.054)	.039
Modelo 3	1208.01	604	2.00	51.19	27	.95	.95	.051(.047-.054)	.042
Modelo 4	1189.27	612	1.94	76.56***	38	.94	.94	.052(.049-.055)	.048

\*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .01$

## Discusión

El objetivo del presente estudio fue analizar la validez de la estructura factorial y fiabilidad a través de la consistencia interna del cuestionario “Equidad de Género en Docentes Universitarios”. Los resultados alcanzados en este estudio apoyaron que “Equidad de Género en Docentes Universitarios” como una escala que muestra una adecuada validez y fiabilidad para evaluar la equidad en el ámbito universitario de los docentes de la Universidad de Guayaquil. De esta manera, se posee una herramienta eficaz que puede ayudar a los investigadores a entender cuáles son los niveles



tanto a equidad de género en diferentes aspectos del mismo del docente universitario. Los resultados de los AFE y AFC revelaron que la estructura factorial del cuestionario "Equidad de Género en Docentes Universitarios" poseía unos índices de ajuste adecuados para el modelo de nueve factores. Estos resultados están en sintonía con los postulados de la equidad que defiende la existencia de un conjunto de factores que se encuentran interrelacionados entre sí y que resultan esenciales para conocer el pensamiento imperante en los individuos acerca del desempeño de hombre y mujeres (Osca & López Sáez, 1994; Torres Velázquez, 2000; Gutmann, 2000; Oliva, Alfredo y Palacios (2003); Ceballos y Rodrigo, 2003; Rodríguez, Sánchez, y Torres, (2004); Páramo, Burbanoy Milena, 2011)

En todos estos estudios se señalan factores explicativos de la equidad-inequidad de género, factores sociales, culturales y personales que de forma interrelacionada han ido conformando la perspectiva de género.

Los análisis de fiabilidad, a través del análisis de consistencia interna, revelaron unos índices de ajuste aceptables para las nueve subescalas. Además, el presente estudio reveló la inexistencia de una alta correlación entre los factores que integran la escala lo que demuestra la clara reciprocidad entre los factores, mostrándose en línea a estudios de Domínguez, Gutiérrez y Gómez (2017).

Aunque se pretende destacar que se han dado grandes avances con respecto a la equidad de género, la igualdad real entre hombres y mujeres, dados los cambios legislativos, culturales y/o educativos que se han llevado a cabo, lo cierto es que la realidad, investigaciones realizadas al respecto tanto a nivel nacional (Rosa Valls, Reina Capdevilla, Alejandra Montané, etc., en España) como internacional (Oswald-Spring, México; Rocío Hernández-Pozo, México; Lourdes Fernández-Rius, Cuba; Tania Pérez-Bustos, Colombia; Teresa Pedroso-Zulueta, Puerto Rico, etc.) lo desmienten. Es por ello que, desde diferentes organismos nacionales e internacionales, han asumido la falta de equidad de género o igualdad real, junto con la violencia ejercida sobre mujeres, adolescentes y niñas como un verdadero problema, convirtiéndose, en algunos aspectos, en una lacra social, buscando diferentes alternativas para su prevención y protección.

No obstante, en nuestro estudio sobre equidad de género entre el profesorado de la Universidad de Guayaquil, contradice un poco estas investigaciones y se sitúa más en la perspectiva de que, aunque la igualdad real entre hombres y mujeres aún no se ha logrado, al menos entre el profesorado de esta universidad se han dado grandes avances.

En general de todas las variables estudiadas: 1. Discriminación universitaria, 2. Bromas que denigran a las mujeres, 3. Equidad en la vida familiar, 4. Equidad en la institución, 5. Acoso en el puesto de trabajo, 6. Respuesta ante discriminación o acoso, 7. Inacciones ante acoso o discriminación, 8. Estereotipos sexistas, 9. Autoestima, hemos observado que están muy presentes entre el profesorado de la universidad de Guayaquil, excepto en autoestima, que está entrealtay muy alta. Sólo cuatro variables tienen una presencia moderada entre el profesorado: Discriminación universitaria, Bromas que denigran a las mujeres, Equidad en la institución, Estereotipos sexistas.

En estas variables las profesoras puntúan por encima de los profesores, es decir piensan que a ellas se las discrimina más, se les hacen más bromas denigrantes, con ellas existe menos equidad en la institución y se cumplen más los estereotipos sexistas.



Asímismo,engeneral,sonlosprofesoresjóvenesconedadescomprendidasentrelos20ylos31añoslosqueobservanqueexistediscriminaciónenlauniversidad,quesedanbromasquediscriminanalas mujeres,yquesesiguenutilizandolosestereotiposexistas.

### Fuente de financiación

Esta investigación se enmarca dentro del Proyecto de Cooperación Internacional de la Agencia de Cooperación Internacional de la Junta de Andalucía-España, denominado "Forta

ecimiento participativo de la igualdad de género en la Universidad de Guayaquil y su entorno contribuyendo a la construcción de una sociedad basada en principios de justicia y equidad”.

### Bibliografía

- Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2018). Conmemoración del 70 aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.europapress.es/internacional/noticia-articulo-declaracion-derechos-humanos-derecho-igualdad-ley-20181123123553.html> fecha de consulta 05/05/2019
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de Ecuador*. Quito: Registro Oficial Órgano del Gobierno de Ecuador.
- Bentler, P. (1989). *EQS structural equations program manual*. Los Angeles, CA: BMDP Statistical Software.
- Bermúdez, M. P. (1997). La autoestima como estrategia de prevención. En G. Buela-Casal, L. Fernández y T. Carrasco, *Psicología Preventiva*, (pp. 105-116). Madrid: Pirámide.
- Bosch, E. y Ferrer, V. (2000). Violencia de género y misoginia: Reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. *Papeles del Psicólogo*, 75, 13-19.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cajas, A.K. (2011). Igualdad de género en la Constitución ecuatoriana de 2008. *Revista electrónica de Derechos Humanos*, 29, 1-12.
- Ceballos, E. y Rodrigo, M. J. (2003). Las metas y estrategias de socialización entre padres e hijos. En M.J. Rodrigo y J. Palacios, *Familia y desarrollo humano*, (pp. 225-243). Madrid: Alianza Editorial.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Artículo 7. <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/> fecha de consulta 18/05/2019
- Domínguez, M., Gutiérrez, J. y Gómez, N. (2017). Equidad de género y diversidad en la educación. *European Scientific Journal*, ESJ(13)7.
- Fayers, P.M. and Machin, D. (2000). *Quality of life: Assessment, analysis and interpretation*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- González, T. (2010) Desigualdad, mujeres y religión sesgos de género en las representaciones culturales religiosas. *Cuestiones de género: de la igualdad a la diferencia*, N°5, 467-505
- Hernández-Pozo, M.R. (2013). Una mirada a la investigación actual en Latinoamérica sobre equidad y estudios de género. *Acta Colombiana de Psicología*, 16, 11-14. <http://dx.doi.org/10.3102/00028312030004841> fecha de consulta 20/05/2019
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. <http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118> fecha de consulta 20/05/2019
- Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos. (2011). *Primera Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. <https://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/94> fecha de consulta 09/05/2019

- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software.
- Lagarde, M. (2000). Autoestimación y Género. *Cuadernos Inacabados* 39.
- Marsh, H. W. (1993). The multidimensional structure of academic self-concept: Invariance over gender and age. *American Educational Research Journal*, 30, 841-860.
- Merino, M. y Pérez, J. (2009). Equidad de Género. Definición. <https://definicion.de/equidad-de-genero/fecha-de-consulta-23/05/2019>
- Ministerio del Interior. (2012). Ecuador Actúa Ya. Violencia de Género, ni más. <https://www.ministeriointerior.gob.ec/campana-ecuador-actua-ya-violencia-de-genero-ni-mas-sensibiliza-a-toda-la-comunidad/# fecha-de-consulta-12/05/2019>
- Oliva, A. y Palacios, J. (2003). Familia y escuela: padres y profesores. En M. J. Rodrigo y J. Palacios, *Familia y desarrollo humano*, (pp. 333-350). Madrid: Alianza Editorial.
- Oscá A. y López-Sáez, M. (1994). Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. *Journal of work and organizational psychology*, 28, 73-86.
- Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México: ANUIES.
- Páramo, P., Arroyo, B. y Milena, A. (2011). Género y espacialidad: análisis de actores que condicionan la equidad en el espacio público urbano. *Universitas Psychologica*, 10, 61-70.
- Quintana, Y., Rosero, J., Pimentel, J., Camacho, G., Larrea, C. y Mendoza, C. (2014). *La violencia de género contra las mujeres en el Ecuador, análisis de los resultados de la encuesta Nacional sobre relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres*. Quito: El Telégrafo.
- Registro Oficial N° 180 de febrero de 2014. Código Orgánico Integral Penal (COIP). [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT\\_CEDAW\\_ARL\\_ECU\\_18950\\_S.pdf fecha-de-consulta-16/05/2019](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/ECU/INT_CEDAW_ARL_ECU_18950_S.pdf fecha-de-consulta-16/05/2019)
- Rodríguez, N., Sánchez, L. y Torres, L. (2004). Bajos índices académicos en educación superior: su relación con autoestima y alteraciones en la salud. En Luis A. Oblitas, *Manual de psicología clínica y de la salud hospitalaria*, (pp. 814-823). Bogotá: Psicom Editores.
- Saltzman, J. (1992). *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Valencia: Instituto de la Mujer.
- Schumacker, E. R., & Lomax, G. R. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Sílava, M. C. (2010). Desigualdad y Exclusión Social: De Breve Revisitación a una Síntesis Teórica. *RIPS. Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 9, 111-136.
- Torres, L. E. (2011). Academic Performance, Family and Gender Equity. *Ciencia y Sociedad*, 36, 46-64.
- Valls, R. (2008). *Violencia de género en las universidades españolas*. Barcelona: Ministerio de Igualdad.