

Presentación del Tema Central

La Universidad Central del Ecuador participa, desde hace cuatro años, en el Proyecto: “*Di-seño e igualdad de oportunidades de género en la educación superior*”, el mismo que lleva cinco años de trabajo coordinado por la Universidad de Alicante, España. Su objetivo fundamental es producir investigaciones de género que aporten a la comprensión de las brechas de desigualdad de manera comparativa, y a la vez posicionar los avances epistemológicos que, en el campo de género y educación, se producen en Iberoamérica.

El Proyecto ha realizado cuatro seminarios: el primero, en la Universidad Nacional San Agustín (Arequipa, Perú), el segundo en la Universidad Católica del Maule (Talca, Chile), el tercero en la Universidad Juan N. Corpas (Bogotá, Colombia), el cuarto en la Universidad Mayor de San Simón (Cochabamba, Bolivia), y el quinto efectuado en mayo de 2017 en la Universidad Central del Ecuador en la ciudad de Quito.

Como fruto del Seminario realizado en Quito, Ecuador, las y los investigadores en género de Iberoamérica, han producido este número, cuyo tema central aborda los desafíos en el liderazgo de las mujeres autoridades, y escudriña en las relaciones de poder en las diversas universidades de Iberoamérica. Adicionalmente se incluyen importantes trabajos de género en torno a las temáticas de urbanismo, lenguaje y violencia estética.

El número desentraña los factores implícitos y explícitos que dificultan el liderazgo de las mujeres desde la visión de la comunidad educativa de Iberoamérica con un enfoque crítico que incluye el análisis tanto de sus actores y de las políticas como culturas organizativas universitarias; así por ejemplo, según el artículo de Martínez & Urrea, realizado en la Universidad de Alicante (UA) sobre: *las voces de las líderes de la Universidad de Alicante sobre las cuestiones de género*; encuentran que las limitaciones se localizan en las propias académicas, quienes no reconocen la influencia que tiene el género en sus dificultades profesionales, ni visibilizan las situaciones discriminatorias de las que han sido objeto. Por ello se considera oportuno evidenciar la cultura organizacional implícita para que las líderes sean capaces de distinguir, de manera consciente y reflexiva, las múltiples formas que el sexismo puede adoptar en la academia. En esta misma línea, pero desde un contexto diverso, Benavidez, Barbasa & Gily et al., coinciden en esta apreciación, al sostener de acuerdo a *las voces de las académicas de la Universidad de San Juan de Argentina*, que estas no reconocen las limitaciones de género; por ello, no consideran que ocupar y desempeñar cargos de gestión tenga alguna vinculación con el género, sino con las capacidades personales o trayectorias propias; este aspecto al relacionarlo con la desigual distribución de cargos en casi todas las universidades de Iberoamérica, contradice las percepciones de las docentes y abre la necesidad de reflexionar sobre esta ceguera epistémica que se muestra concurrente.

Ampliando la discusión, el artículo: *Voces y discursos femeninos: recuperación y construcción de la memoria histórica de la Escuela de Medicina Juan N. Corpas* de Colombia, de Álvarez, Bohórquez, Quintero & Velásquez, establecen que la conquista de los espacios académicos ha sido un proceso difícil y largo porque implica una transformación de las estructuras universitarias, disputar las relaciones de poder y las perspectivas tradicionales mediadas por los estereotipos de género en la academia. De la misma manera, se anota que la falta de equidad de género no es un fenómeno homogéneo, sino más bien, un conjunto de problemas distintos e interrelacionados. El prejuicio de género en la educación superior se ha fundamentado en la idea de que los espacios de las mujeres y de los hombres son distintos. La universidad, por supuesto, no se consideraba un espacio femenino.

Esta discusión es enriquecida en el artículo *sobre las relaciones de poder en la Universidad Central del Ecuador*, analizada por Logroño, quien encuentra que las opiniones sobre la gestión

y el poder de las académicas son diversas y están principalmente influenciadas en el discurso liberal, culturalista-esencialista y, en menor medida, en los discursos feministas. En estas concepciones heterogéneas son resultantes de sus prácticas y posicionamientos y muestran la complejidad de avanzar en la construcción de la igualdad, pues hay una relación entre el mantenimiento de los discursos de poder asociados al discurso civilizatorio hoy en crisis y el rechazo al feminismo desde las académicas influidas especialmente por dicha corriente. Adicionalmente, se reconoce que existen avances con relación a la incorporación de las mujeres a la toma de decisiones, sobre todo por los cambios simbólicos que aporta su presencia, sin embargo, aún prevalece un entramado de poder calificado por las académicas como relaciones corporativas masculinas que se agudizan cuando se intersectan con la edad y la etnia.

Complementariamente, el artículo de las investigadoras Vélez & Aragón, identifican a partir de las *experiencias individuales de académicas latinoamericanas*, la prevalencia de jerarquías y lógicas de participación no democráticas en la universidad, aspectos que los relacionan con la presencia invisible del poder masculino, que decide tiempos y privilegios de acuerdo a la importancia que, desde su perspectiva, merece los tratamientos de los recursos institucionales para las mujeres. Las autoras, identifican esta discriminación como un dispositivo de poder, que opera entrelazando las interacciones de hombres y mujeres, por lo tanto, no solo es una cuestión de individualización, sino un tipo de relación que genera sus propios mecanismos de conocimiento y reconocimiento, es decir su episteme de poder.

Por su parte, Manami, de la Universidad Mayor de San Simón, Bolivia, en su artículo elaborado a la luz del enfoque epistemológico de Bourdieu, *aborda los juegos de poder que se ciernen en las arenas académicas*, políticas e institucionales de la educación superior, encontrando que, a partir de ese escenario, se generan mecanismos de inclusión, exclusión y resistencias, pues son visibles formas de violencias y micro violencias institucionales en los diversos ámbitos y funciones académicas. Esta misma posición es sostenida por Alarcón, quien al analizar *las relaciones de género y discriminación en la educación superior: estudio de caso de la Universidad Mayor de San Andrés de la Paz, Bolivia*, encuentra que, aunque se van rompiendo las opciones profesionales segmentadas en razón del género, aún prevalecen dispositivos de poder que operan entrelazando las interacciones de hombres y mujeres, que no es solo una cuestión de individualización, sino un tipo de relación que genera sus propios mecanismos de conocimiento y reconocimiento, es decir su episteme de poder. Por tanto, la discriminación de género aún persiste en el marco de la universidad.

La visión de Cornejo de la Universidad de Maule-Chile, nos lleva a analizar que la inequidad de género en dicho contexto, tiene posibles explicaciones que devienen tanto del contexto sociocultural como de la cultura religiosa que dificulta las posibilidades de quiebre de esa cultura en razón de la confesionalidad de la institución, que se traduce, entre otras cosas, en un ejercicio autoritario y voluntarista del poder. No se ha conseguido vencer esta tendencia, las mujeres que han accedido a cargos directivos. Otro hallazgo importante es que, a juicio de los y las académicas, las políticas de cuotas, no aseguran una participación activa, ni un ejercicio equitativo del poder. Esto último depende más bien de las competencias y habilidades individuales, así como del liderazgo y preparación personal; pero, en otros estudios, se anota la importancia de la política de cuotas sobre todo en relación al logro de la paridad. Estos obstáculos normativos son resaltados en el artículo de Ceballos y Otálvaro, quienes, al examinar la *participación de las mujeres en la dirección universitaria: Caso de la Universidad del Valle, Colombia*, encuentran que en este centro universitario hay limitaciones para acoger los preceptos y recomendaciones de igualdad de oportunidades consagradas constitucional y legalmente para las mujeres en Colombia, especialmente en lo relacionado con el cumplimiento de estándares internacionales, que obligan a los centros universitarios a garantizar y promocionar mayores niveles de equidad e igualdad, resaltando la necesidad de una política de cuotas. De la misma manera, Ballesteros enfatiza en la necesidad de aplicación de políticas de género en Bolivia, en donde aún no se logra la paridad en el acceso, aspecto que difiere a la tendencia observada en las universidades iberoamericanas.

En relación al liderazgo, el artículo de Velásquez, Pinto & Orantes et al., determina que *las experiencias de las mujeres en cargos de dirección en la Universidad Tecnológica de El Salvador* y sus hallazgos muestran barreras de género internas y externas que enfrentan por ser mujeres; entre las primeras se recalca el conflicto derivado de la carga física y emocional en la conciliación de trabajo y familia, y en las barreras externas, la percepción de una cultura patriarcal, que tradicionalmente ha asignado los roles de jefaturas y liderazgos a los hombres, haciendo mucho más difícil esta labor para las mujeres en cargos de dirección; no obstante, se destaca la experiencia de liderazgo femenino, el despliegue de competencias que contribuyen a generar y ejecutar nuevos proyectos y la generación de condiciones que se relacionan con un clima laboral favorable que aporta al tejido social, como es el trabajo en equipo, el diálogo en la resolución de conflictos y la implementación de habilidades de la inteligencia emocional como la empatía y la escucha activa. Este enfoque coincide con Castro de la Universidad Mayor de San Simón de Bolivia, quien reitera que el cuidado de la familia asignado a las académicas, obstaculiza el desempeño de puestos de liderazgo laboral, ocasionando la postergación o el rezago femenino en altas y de las medianas esferas del gobierno de la Universidad.

El artículo de Castillo, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú, enfoca su punto de interés en las vicisitudes de las académicas en el proceso de incorporación de la ciencia, recuperando avances en el desempeño paritario de hombres y mujeres, normas inclusivas e incorporación de las mujeres en la ciencia; sin embargo, se resalta que hay un lenguaje escondido respecto de los logros de las investigadoras mujeres que no visibiliza de manera equitativa las contribuciones de investigadoras en la ciencia, y que en dichos espacios prevalece “la tradición territorial masculina” en comparación a “los saberes de las mujeres”, considerados no relevantes.

Desde una óptica distinta, Merma y Ávalos de la Universidad de Alicante, analizan el liderazgo estudiantil y el género, las causas de su elección y problemáticas en su desempeño; siendo relevante anotar que las mujeres están asumiendo posiciones de liderazgo, pero no de forma igualitaria que los hombres, ni cuantitativa ni cualitativamente. Sin embargo, las causas de la elección difieren según el sexo. Mientras que en las mujeres destacan la confianza de sus compañeros, el saber desenvolverse y el tener valores personales y consideración individualizada, rasgos tradicionalmente atribuidos al liderazgo transformacional, en los hombres prevalecen cualidades como: mejorar la enseñanza-aprendizaje, servir de puente entre los profesores y otros grupos, y tener capacidad de gestionar conflictos, en la perspectiva del liderazgo transaccional. Además, se sugiere que las preocupaciones del ejercicio de sus puestos, son casi similares, sin embargo, son más significativas y acentuadas en los hombres. Así, a estos últimos, les inquieta que se noten sus defectos, seguido del tiempo que les quita el cargo y los obstáculos individuales internos que les limitan su desempeño como la personalidad, el miedo al fracaso, el temor a asumir responsabilidades y a no estar suficientemente formados, o a no estar a la altura de las circunstancias. Estos últimos factores son importantes para implementar experiencias de aprendizaje significativas, promoviendo el liderazgo como parte de la formación universitaria.

Desde una perspectiva histórica y social de la educación, y tomando como referente la estructuración de una educación popular, Cardona y Osorio analizan el caso particular de la Universidad “La Gran Colombia”, donde se indagó la participación e inclusión de la mujer en la vida universitaria entre 1920 y 1960. El artículo remarca la necesidad de abrir una reflexión sobre la contradicción entre el vertiginoso ascenso de las mujeres en la sociedad y su discriminación en la gestión de los cargos dirigentes en la universidad en la que prevalece el hegemónico modelo androcéntrico.

Como complemento, el libro aborda otras temáticas relacionadas con la problemática de género, en el ámbito del lenguaje, del urbanismo y de la estética. El primero escrito por Borja, *sobre el uso sexista del lenguaje en la Universidad Central del Ecuador*, que coloca sobre el tapete la necesidad urgente de repensar las diversas formas de expresión y de comunicación entre las personas, que exige un esfuerzo de imaginación, inventiva, de cuestionamiento de tradiciones, de flexibilidad en las alternativas de negociación y aprendizaje de nuestros errores, con el propósito de evitar y eliminar la desigualdad por género en el ámbito académico, que es el lugar en el que se forma y construye un pensamiento autónomo, libre y humanista.

En la línea de urbanismo y género, Fustillos reflexiona sobre cómo la dimensión de género influye en uno de los ámbitos más importantes de la cotidianidad, la vida en la ciudad y la necesidad de transversalizar la visión de género en los contenidos curriculares de Arquitectura, generando otras perspectivas y otras herramientas de análisis de los problemas espaciales y funcionales de la ciudad.

Se culmina con el estudio de Patricia Balseca, quien reflexiona sobre el campo de las cirugías estéticas, la cosmética y las distintas disciplinas que intentan normalizar los cuerpos, en especial los femeninos, cuyas prácticas, además de estigmatizar a todo aquel cuerpo que traspase los límites de lo normativo, tienen un interés económico. De ahí que, la “*supuesta voluntad*” de las personas para someterse a las operaciones estéticas está relacionada con el papel de las políticas neoliberales sobre los cuerpos, y la influencia que genera el discurso médico y la presión de los medios audiovisuales en la cultura.

Se ultima, subrayando la necesidad urgente de trabajar en varios ámbitos (i) lograr dentro de las universidades una masa crítica, concienciada y sensibilizada a fin de coadyuvar en la ruptura de la ceguera epistémica, mediante estrategias de aprendizaje social y situado, (ii) hay la necesidad de democratizar las instituciones de educación superior e implementar políticas explícitas en materia de género y acceso a los cargos directivos, que permitan rupturas con la violencia simbólica y la prevalencia de las relaciones de poder androcéntricas.

En el ámbito científico se concluye, que hay una creciente incorporación de las mujeres en la ciencia que ha logrado romper las barreras visibles e invisibles que obstaculizaban su acceso. Esto es especialmente evidente en el impulso de proyectos de investigación, cada vez en una mayor notoriedad de las mujeres en el campo científico; sin embargo, aún la ciencia es acentuada en las universidades no solo de Latinoamérica sino también de España.

Dentro de las universidades, se establece que para mejorar el nivel de liderazgo, no solo es necesario el reconocimiento masculino, sino el tejido de alianzas entre mujeres que sirva como soporte para la concreción de las metas comunes, superando modelos de gestión masculinizados que no facilitan la afirmación de la capacidad de cambio que puede ser desarrollado desde el liderazgo femenino, consciente de las discriminaciones de género estructurales.

De la misma manera, es necesario establecer medidas concretas para facilitar la participación genuina e igualitaria de las mujeres en la ciencia, pues las relaciones de género producen exclusión y desigualdad a docentes, y en particular a las investigadoras y gestoras, que asumen roles familiares y otras responsabilidades de cargos; pues se mantienen expresiones de discriminación visibles en el no reconocimiento del trabajo de cuidado, que inciden en la postergación de la maternidad y el incremento del tiempo de trabajo de las académicas. La paridad, es una adecuada alternativa para la participación de docentes investigadores: hombres y mujeres; pero en la Universidad aún es incipiente, no solo por tener un número mayor de varones, sino porque muchas mujeres no identifican y no asumen que hay expresiones de desigualdad de género.

Se concluye, parafraseando a Castillo, en la necesidad de otorgar una ***visión de territorialidad o re territorializar el género en la ciencia***; la misma que alude no solo a seguir desarrollando competencias en la investigación, publicaciones de revistas científicas indexadas, pasantías, seminarios nacionales e internacionales; sino más bien materializar acciones en el orden de comprometer a más varones en la deconstrucción de la desigualdad, que también los afecta. En ese orden de ideas, es necesario tener claridad que se está ante posiciones políticas, develando que las inequidades de género en la ciencia están articuladas a las condiciones socio-económicas de competitividad, que también deben hacerse visibles, puesto que lo epistémico es también un problema político.