



**INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUPERIOR “JUBONES”
POLÍTICAS DE EQUIDAD DE
GÉNERO**

REGISTRO CONESUP N°. 07-013

PASAJE – EL ORO -ECUADOR

2019 – 2024

POLÍTICAS DE EQUIDAD DE GÉNERO

La igualdad de género significa que tanto mujeres como hombres gozan de las mismas condiciones para el pleno ejercicio de sus derechos, así como de su potencial para el desarrollo político, económico, social y cultural. Para ello es necesario el establecimiento de un conjunto de medidas que lleven a equilibrar las desigualdades históricas y sociales que han impedido el disfrute pleno de los derechos a las mujeres.

En Ecuador, es un mandato constitucional la aplicación de las convenciones internacionales suscritas y ratificadas, siendo este marco normativo internacional un pilar fundamental que sustenta el marco normativo nacional. Es decir, el marco normativo en materia de igualdad tiene como característica el “efecto cascada”, lo que significa que la normativa a nivel internacional influye directamente en las normativas regionales, y estas en las estatales. Al respecto, en Ecuador se han desarrollado diversas normativas y legislaciones en relación al tema de la igualdad, propuestas principalmente por la activa participación de las mujeres como colectivo, quienes también han denunciado el carácter incompleto o discriminatorio de los marcos constitucionales y las leyes secundarias.

Es así que, el objetivo del presente documento, es dar a conocer el marco normativo básico para la igualdad de mujeres y hombres que gobierna en Ecuador en la actualidad, considerando todos los niveles de confluencia: internacional, continental y estatal, exponiendo las principales disposiciones legales que rigen en el país en materia de igualdad, tanto en sus aciertos como en sus deficiencias.

La equidad de género es vital para mejorar las todas las condiciones de la sociedad ya que contribuye a lograr una ciudadanía más integral y fortalece la gobernabilidad democrática. Para que exista una equidad de género es importante establecer políticas públicas que fomenten el desarrollo social donde se garantice un nivel de vida saludable, digno y seguro para hombres y mujeres, con libre acceso a las diferentes actividades y programas sociales.

Lo más importante sobre todo es iniciar por cambiar la mentalidad de todos los individuos y comenzar a ver a la mujer como un ser complementario que se involucre en el cambio de estructuras de dominación de todos los ámbitos, en donde se promueva la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los procesos, comenzando desde un poder y control de sus propias vidas que involucre la toma de conciencia, la

construcción de la autoconfianza, ampliación de opciones y oportunidades y el creciente acceso y control de los recursos.

MARCO JURÍDICO

La equidad entre género es un principio consustancial a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

La declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Recoge en su primer artículo que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Asimismo, según lo establecido en el artículo 2, “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Proclama el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar medidas de discriminación positiva para promover la equidad de género. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”.

Convención sobre los Derechos de la Niñez, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. Es el primer instrumento internacional que reconoce a las niñas y a los niños como titulares activos de sus derechos. Uno de los principios básicos sobre los que se cimienta la convención es el de No Discriminación, en virtud del cual, y tal como se expresa en el artículo 2, “los Estados Parte respetarán los derechos enunciados en la presente convención y asegurarán su aplicación a cada niño y niña sujetos a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento, o cualquier otra condición del niño o de la niña, o de sus progenitores o representantes legales”. Asimismo, “los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar que el niño o niña se vean protegidos contra toda forma de discriminación”.

Conferencia de Pekín; con el propósito de dar seguimiento a los objetivos dispuestos en la Conferencia Mundial sobre la Mujer en México y en la CEDAW, se llevan a cabo nuevas conferencias (Copenhague 1980, Nairobi 1985). Sin embargo, la Conferencia de Pekín de 1995 (IV Conferencia Mundial sobre la Mujer), ha sido la de mayor relevancia, ya que en ella se incorporan importantes definiciones y se acogen nuevas medidas, las cuales se reconocen en dos documentos: la Declaración de Pekín (Declaración de Beijing) y la Plataforma de Acción.

Paralelamente al seguimiento que se ha dado a la Conferencia de Pekín, se aprueba en el año 2000 la Declaración del Milenio, donde se fijan los Objetivos del Milenio. Estos objetivos están relacionados directamente con los temas de erradicación de la pobreza, la educación primaria universal, la igualdad entre los géneros, la mortalidad infantil, la mortalidad materna, el avance del VIH/sida y el sustento del medio ambiente; con una meta para alcanzarlos en el año 2015.

Desde la aprobación de la Constitución del 2008, las políticas públicas se dirigen al efectivo goce de los derechos entre mujeres y hombres, a través de la incorporación del enfoque de género en los planes y programas del Estado, como lo establece su Artículo 70. El Consejo Nacional de Igualdad de Género (Comisión de Transición), responsable de garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, estipulado en el Artículo 156 de la Constitución, busca coordinar con los organismos rectores y ejecutores de políticas públicas y aquellos especializados en la protección de los derechos. En este marco, la Agenda es una herramienta técnica-política, cuyo objetivo es llevar a cabo el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la transversalización de género, por medio de la vinculación con entidades correspondientes, con una meta a mediano plazo en ejecución y cumplimiento.

JUSTIFICACIÓN

La visión de esta Política es lograr una comunidad educativa inclusiva no sexista que desarrolla ciudadanía plena. Es así que su misión consiste en impulsar un modelo educativo con equidad e igualdad de género, con el objetivo de erradicar actitudes y prácticas de discriminación sexual, mediante la implementación de la misma. La vigencia de este instrumento se proyecta más allá de la temporalidad de una administración específica de gobierno, ya que el marco legal que la sustenta favorece su continuidad en el tiempo.

El Plan de Implementación tendrá una vigencia permanente, durante el cual el Instituto Tecnológico Superior Jubones realiza un conjunto de acciones y medidas de equidad e igualdad de género para cada una de las áreas, esperando que con las metas trazadas en la política se produzcan resultados concretos.

La implementación de la Política abarca todos los ámbitos de actuación y responsabilidades del Ministerio de Educación, conforme a las competencias establecidas en las leyes y normativas relativas a la igualdad de género para todos los niveles educativos, desde educación inicial hasta educación superior del sector público y privado. Por tanto, aplica a todo el sistema educativo del Instituto Tecnológico Superior Jubones, incluyendo las autoridades, personal administrativo, personal docente, alumnado, y la comunidad vinculada a la institución.

De igual forma, se impactarán los procedimientos y directrices internos de la institución rectora de la educación, el currículo, los métodos de enseñanza, los sistemas de supervisión y evaluación, entre otros.

POLÍTICAS

OBJETIVO 1: Prevenir y eliminar toda clase de actos que generen discriminación o violencia de género, en el lugar de trabajo o en las actividades que se cumplen como producto de la relación laboral, así como prestar especial atención a aquellas situaciones que requieran protección especializada, como en los casos de las víctimas de violencia de género y acoso laboral o sexual.

Políticas.

o Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todas las actividades y comunicaciones del Instituto, acorde con las recomendaciones de Naciones Unidas.

o Sensibilizar a todo el personal en temas de género a fin de evitar la reproducción de patrones culturales patriarcales.

o Incluir un módulo de igualdad y violencia de género en todas las acciones formativas.

o Fortalecer el ejercicio de los derechos de las mujeres en general, y en especial relacionados con la igualdad y no discriminación, a través de capacitaciones que fomenten el conocimiento sobre el tema, así como formación específica relacionada con el enfoque y la igualdad de género en la gestión y política pública.

o Implementar acciones para mejorar las relaciones entre las y los funcionarios, a fin de luchar contra los estereotipos y las discriminaciones en el marco de la igualdad profesional.

o Fortalecer las capacidades de la Unidad del Talento Humano, a fin de atender y asistir a las y los funcionarios en casos de discriminación y acoso; así como, de ser necesario, derivar correctamente los casos a las instituciones pertinentes y tomar las medidas disciplinarias que correspondan.

OBJETIVO 2: Promover y fortalecer la igualdad de derechos laborales y profesionales a través de la reducción de las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional del personal que labora en el Instituto Tecnológico Superior Jubones, y apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Políticas

o Promover el trabajo académico con perspectiva de género y bajo los principios de equidad e igualdad.

o Empezar acciones para eliminar toda connotación concerniente al aspecto físico o estado civil de la persona para el ingreso al Instituto Tecnológico Superior Jubones La selección debe sustentarse exclusivamente en el perfil profesional y académico

o Propiciar el ambiente para que las embarazadas ejerzan adecuadamente sus derechos.

o Respetar el derecho de las mujeres a la licencia de maternidad, y lactancia.

o Favorecer la inclusión del género menos representado, en las designaciones de Coordinación, conforme a los requisitos profesionales establecidos, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.

o Incluir acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres o viceversa. Se fomentará que el ingreso, el ascenso, traslado o rotación se realicen en igualdad de condiciones

DIRECTRICES PARA APLICAR LA POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La igualdad de género constituirá un eje transversal en los objetivos, políticas, programas, estrategias, capacitaciones y formaciones, con el fin de eliminar las inequidades, respetando la diversidad.

En el Instituto Tecnológico Superior Jubones la Coordinación de Bienestar, conjuntamente con Talento Humano, es responsable de incorporar en su agenda los temas de Derechos Humanos y enfoques de igualdad de género e incluirá en su planificación el desarrollo de las actividades que promuevan y garanticen los derechos del personal.

Todo el personal del recibirán Instituto Tecnológico Superior Jubones capacitación permanente sobre derechos humanos priorizando las temáticas de género.

El Instituto Tecnológico Superior Jubones promoverá institucionalmente, a través de las y los funcionarios, la acción frente a actos atentatorios contra los derechos de las mujeres o contra la igualdad de género.

PRINCIPIOS BÁSICOS

DEBIDO PROCESO: Se adoptará un protocolo interno de actuación para los casos de acoso, discriminación y/o violencia que garantice la atención a la víctima por profesionales, incluyendo asistencia psicológica, la separación de la unidad laboral mientras se sustancia el procedimiento, la facilitación de la denuncia pertinente ante los superiores jerárquicos, y la aplicación de ser el caso de las sanciones adecuadas. Este protocolo debe desarrollar los derechos reconocidos en la legislación ecuatoriana a todos los funcionarios y funcionarias públicas.

RESERVA DE INFORMACIÓN: Se mantendrá reserva de la información de los casos, evitando sufrimiento, dolor, humillación y circunstancias que atentan contra la dignidad de las y los afectados. No debe promoverse la victimización secundaria ni la revictimización.

PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO: Se garantizará el monitoreo de los casos a través de la implementación de un sistema de seguimiento, que verifique la aplicación de acciones para evitar que los actos que puedan violar los derechos humanos se repitan.

SENSIBILIZACIÓN: Se desarrollarán acciones que permitan sensibilizar sobre el dolor de las víctimas de discriminación, acoso o violencia de género para que no se agrave el daño psicológico.

ATENCIÓN PERSONALIZADA: Se garantizará la asistencia de un equipo profesional y especialista, que, de ser el caso, acompañe y ayude tomar decisiones más adecuadas.

CONCIENCIACIÓN: Se generarán espacios de participación con las diferentes organizaciones sociales de mujeres para la construcción para la concienciación de la problemática de la violencia de género.

BUENAS PRÁCTICAS: Indagar sobre las experiencias de otros países a fin de aprovecharlas e incluirlas para perfeccionar la política de igualdad de género del Instituto Tecnológico Superior Jubones.

DEFINICIONES IMPORTANTES

ACOSO SEXUAL: comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, no deseado por la persona que lo recibe, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, aprovechándose de una situación de superioridad o compañerismo y que repercute en las condiciones del entorno (laboral o educativo), haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes y afectando al desempeño y cumplimiento, así como al bienestar personal de la persona acosada.

ACCIONES AFIRMATIVAS: conocidas también como medidas especiales temporales para disminuir las inequidades entre mujeres y hombres perpetuadas durante la historia. Constituye “una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas” (en Camacho, Lara y Serrano, 1997). También, agregan las autoras, se les conoce como acciones positivas. Pasan desde el establecimiento de cuotas en los partidos políticos al desarrollo de planes concretos en las empresas, habiendo sido ampliamente justificadas por el Derecho Internacional como no discriminatorias, sino como medidas necesarias para proteger a los grupos más desfavorecidos.

ANDROCENTRISMO: entendido como “visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y medidas de todas ellas” (FETE-UGT, 2014). La cultura occidental se basa en un modelo de sociedad androcéntrica que supone: 1) lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudios y análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana; 2) una identificación entre la humanidad con el hombre varón; 3) una ocultación de las mujeres y de su papel a lo largo de la historia; 4) una forma explícita de sexismo. Un sistema de valores androcéntricos genera en sí mismo un desequilibrio en el orden social de responsabilidades compartidas (Esparza, 2007).

BRECHAS DE GÉNERO: patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios de desarrollo. Forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres, o entre diferentes grupos de mujeres. Unidad de Igualdad de Género (Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, 2015).

COEDUCACIÓN: es una propuesta pedagógica para dar respuesta al derecho de la igualdad entre mujeres y hombres. Como se señala en el Feminario de Alicante (2002), se define como “una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas, desde un enfoque de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje. El Feminario de Alicante (2002) agrega: “Coeducar no es yuxtaponer en una misma clase a individuos de ambos sexos, ni tampoco es unificar, eliminando las diferencias mediante la presentación de un modelo único. No es uniformizar las mentes de niñas y niños, sino que, por el contrario, es enseñar a respetar lo diferente y a disfrutar de la riqueza que ofrece la variedad” (Montserrat, 1993).

CONDICIONES DE GÉNERO: describen la situación relativa y las relaciones de poder entre hombres y mujeres en sus diferentes ámbitos de interacción, la familia, el trabajo, la comunidad y la vida pública. Permiten señalar las limitaciones y las oportunidades de mujeres y hombres de diferentes grupos sociales, económicos y culturales (Montes-Berges, 2007).

DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER: discriminación contra la mujer “denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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” (CEDAW, 1981).

ENFOQUE DE GÉNERO: es la “forma de observar la realidad con base en las variables ‘sexo’ y ‘género’ y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres”. También podría homologarse con el término perspectiva de género, debido a que se define como “el enfoque o contenido conceptual que le damos al género para analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar las políticas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones”. Desde este punto de vista, se considera que se trata de una perspectiva teórico metodológico, que implica una forma de ver la realidad y una forma de intervenir o actuar en ella. La perspectiva de género se caracteriza por ser inclusiva, al incorporar al análisis otras categorías como la clase, la etnia y la edad; asimismo, observar y comprender cómo opera la discriminación, al abordar aspectos de la realidad social y económica de mujeres y hombres con el fin de equilibrar sus oportunidades para el acceso equitativo a los recursos, los servicios y el ejercicio de derechos. Igualmente, el enfoque de género permite cuestionar el androcentrismo y el sexismo existente en los ambientes sociales y laborales; al mismo tiempo que propone estrategias para erradicarlos, visibiliza las experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres con miras al mejoramiento de las políticas, programas y proyectos institucionales; y, por último, aporta herramientas teóricas, metodológicas y técnicas para formular, ejecutar y evaluar estrategias que conduzcan al empoderamiento de las mujeres (Daeren, 2001).

EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO: equidad e igualdad de género no son sinónimos. Entender los vínculos y diferenciaciones que existen entre ambos conceptos es fundamental para diseñar políticas públicas para la igualdad. Equidad de género es la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, de acuerdo a sus respectivas

necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen, a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades (De la Cruz, 1998). La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos. Igualdad de género es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. En una situación de igualdad real, los derechos,

responsabilidades y oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y, por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: también referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres. La discriminación se sustenta en gran medida sobre los estereotipos que se han ido generando en torno a la idea que tenemos sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres; los papeles que deben desempeñar en el trabajo, en la familia, el espacio público, incluso en cómo deben relacionarse entre sí. A este conjunto de ideas preconcebidas, que utilizamos para analizar e interactuar con otros hombres y mujeres, les llamamos estereotipos de género (Bravo y Moreno, 2007).

GÉNERO: es una categoría de análisis social utilizada para estudiar las funciones, responsabilidades, limitaciones, oportunidades y necesidades de los hombres y las mujeres en cualquier ámbito. Las funciones y las necesidades de diferentes personas en función de su sexo y género y se ven influidas por factores de clase, edad, raza, grupo étnico, cultura y religión; así como también por el entorno geográfico, económico y político. En cualquier entorno social, estas funciones y responsabilidades pueden ser flexibles o rígidas, análogas o diferentes y complementarias o conflictivas. Aparte de las diferencias entre hombres y mujeres, igualmente pueden existir diferencias entre las mismas mujeres, en términos de nivel socioeconómico, toma de decisiones, entre otros. El origen de la palabra género es una traducción del vocablo inglés "gender". Este término, difundido a partir de los años 80, pretende evidenciar el hecho de que los roles masculinos y femeninos no están determinados por el sexo (es decir, por las características biológicas), sino que van evolucionando en función de las diferentes situaciones culturales, sociales y económicas. A diferencia de la biología, el género es mutable, y los roles, comportamientos y responsabilidades de las mujeres y los hombres cambian a lo largo del tiempo y difieren en distintas sociedades (ISDEMU, 2011).

HETEROSEXISTA: se refiere, en el ámbito educativo, a aquel comportamiento que asume que todo el alumnado es heterosexual; tales como las declaraciones y actividades que suponen que todos viven en una familia tradicional o que salen con alguien del sexo opuesto.

HETEROSEXUAL: persona inclinada sexualmente a personas de otro sexo (RAE, 2016).

IDENTIDAD DE GÉNERO: es la identificación de cada persona en el género que siente, reconoce y/o nombra como propio. Al alejarnos del sistema binario de la diferencia sexual, es posible hallar identidades de género diversas, no reducidas al par hombre-mujer. La identidad de género de las personas no guarda una relación de correspondencia simétrica y necesaria con un supuesto mandato bioanatómico, que la identidad debiera reflejar. Por el contrario, la identidad de género se conforma en una integración contingente, performativa, de rasgos tales como el cuerpo, el deseo y la sexualidad, el modo en que el género se expresa, etc. Algunas identidades de género cuentan con reconocimiento cultural y jurídico. Para la ley, por ejemplo, existen hombres, mujeres y (muy raramente) intersexuales; el derecho al reconocimiento jurídico de la identidad de género, en el caso de personas, transmite —en casi todos los sistemas jurídico-normativos— a la adecuación necesaria entre identidad de género y anatomía (Cabral y Leimgruber s.f.).

MAINSTREAMING DE GÉNERO: es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Lombardo, 2003: Pág. 1).

PATRIARCADO: etimológicamente significa gobierno del padre. Sistema social y político que otorga el poder a los hombres sobre las mujeres, las hijas y los hijos, estableciendo diferentes mecanismos de control tanto en la vida privada como en la pública. Entre estos mecanismos se encuentran, por ejemplo, el dictado de leyes, el sistema judicial, la violencia individual o institucional, la división del trabajo, la educación, la regulación de la sexualidad, las costumbres, los roles de género, la economía y la

política (Barberá y Martínez, 2004). Este concepto recibe el reconocimiento general a partir de la obra de Kate Millett, "Política sexual", editada originalmente en 1969. En él se incluyen dos componentes básicos: una estructura social, que es el sistema de organización social que crea y mantiene una situación en la que los hombres tienen más poder y privilegios que las mujeres, y una ideología o conjunto de creencias acompañantes que legitiman y mantienen el poder y la autoridad de los maridos sobre las mujeres (en el matrimonio o en la pareja) y que justifican la violencia contra aquellas mujeres que violan o que se percibe que violan los ideales de la familia patriarcal (en Barberá y Martínez, 2004).

EI SISTEMA PATRIARCAL: Ordenamiento de recursos culturales y mecanismos políticos (disuasión, amenaza, castigo, obligación, prohibición, etc.) cuyo objetivo es mantener y seguir reproduciendo bajo nuevas formas la organización patriarcal de la sociedad (Barberá y Martínez 2004).

PERSPECTIVA DE GÉNERO: concepto que se refiere a la metodología y a los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres; así como las acciones sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.

ROLES DE GÉNERO: conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino; esto es, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres. Son aquéllos que se determinan por la división social del trabajo, son socialmente construidos y pueden variar a través del tiempo, de acuerdo con la clase social, etnia, cultura, etc. Debido a los roles de género, los hombres y las mujeres participan en diferentes actividades y su participación recibe una valoración desigual en diversos ámbitos.

SEXO: se refiere al conjunto de características biológicas hereditarias que organizan a los individuos en dos categorías: hombre y mujer.

SESGO DE GÉNERO: error metodológico que conduce a conclusiones parcialmente erróneas en la evaluación del comportamiento de mujeres y varones, y de las diferencias entre ellos; en este caso, en las relaciones personales íntimas (Barberá y Martínez, 2004).

SEXISMO: en su acepción más amplia, se entiende como una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico (hombres o mujeres). De forma más restringida, lo más frecuente ha sido entenderlo como una actitud de prejuicio hacia las mujeres. En la actualidad, por sexismo suele entenderse también una ideología, un conjunto de creencias acerca de los roles, características, comportamientos, etc. considerados apropiados para hombres y mujeres, y sobre las relaciones que los miembros de ambos grupos deben mantener entre sí. Esta ideología contribuye al mantenimiento del status quo; es decir, a que se perpetúe la situación de subordinación y de subyugación de las mujeres como grupo (Barberá y Martínez, 2004). El sexismo forma parte integrante y profunda de nuestra lengua, de nuestros gestos, de nuestras categorías mentales, de nuestros hábitos, de nuestras relaciones, de nuestra vida. El sexismo nos constituyó, inicialmente, como nos constituyó la cultura que nos fue transmitida (Subirats y Tomé, 2010). Nuestra sociedad es sexista porque ofrece roles diferenciados en función del sexo biológico de la persona, dividiéndolos en dos realidades excluyentes: mujeres y hombres.

BIBLIOGRAFÍA

AECID (2011). Plan de Acción de Género en Desarrollo de la Cooperación Española en Ecuador 2011- 2014, De la Igualdad Formal a la Igualdad Real. Quito, Embajada de España en Ecuador y AECID.

Comisión de Transición al Consejo Nacional de Igualdad de Género (2010): Anteproyecto de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y personas de diversa condición sexo genérica. Quito, Ecuador

Congreso Nacional del Ecuador (1995). Ley contra la violencia a la mujer y la familia. Quito, Ecuador

APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN ITSJ-REC-2019-003 DEL 20 DE MARZO

DEL 2019



Dr. Enrique Espinoza Freire, Phd

RECTOR



Ing. Diana Granda Ayabaca, Mgs.

VICERRECTORA

