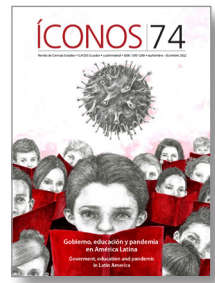



Paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano

Gender parity among authorities in the Ecuadorian system of high education



 Dr. Christian Escobar-Jiménez. Profesor auxiliar. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (cmescobar@puce.edu.ec) (<https://orcid.org/0000-0003-1940-2096>)

Recibido: 17/11/2021 • Revisado: 27/01/2022
Aceptado: 29/04/2022 • Publicado: 01/09/2022

Resumen

En este artículo se analiza la paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano. El objetivo es evaluar la evolución temporal de la incorporación de mujeres en cargos directivos universitarios. Se entiende por autoridades universitarias a las personas encargadas de los rectorados, vicerrectorados y cargos intermedios –decanatos, direcciones y coordinaciones–. Para la discusión teórica se toman en cuenta los conceptos de techo de cristal y segregación vertical que permiten explicar los hallazgos. Se trabajó con dos bases de datos construidas con la información de los reportes que las universidades hacen al Consejo de Educación Superior, entidad que controla dicho sistema. Con estos datos, se realiza una aproximación estadística descriptiva de la composición relativa de hombres y mujeres en las directivas considerando las siguientes variables: título académico, edad, tipo de financiamiento de la institución, tiempo de enrolamiento en la universidad y tiempo hasta la promoción; estos últimos son requisitos necesarios para acceder a un cargo directivo. Se comprueba que la composición relativa de hombres en los cargos altos ha sido una tradición en la educación superior ecuatoriana, situación que se ha revertido en los últimos años, sobre todo en los cargos intermedios, pero que todavía no se ha reflejado en los puestos más prominentes, como es el caso de los rectorados.

Descriptor: autoridades; Ecuador; educación superior; género; segregación vertical; techo de cristal.

Abstract

In this article, the parity of genders is analyzed among authorities of the Ecuadorian system of higher education. The objective is to evaluate the temporal evolution of the incorporation of women into university leadership positions. University authorities are understood to be rectors, vice-rectors, and intermediate positions, such as deans, directors, and coordinators. For the theoretical discussion, the concepts of glass ceiling and vertical segregation are taken into account for explaining the findings. Two databases were analyzed that were constructed with information from reports that universities provide to the Board of Higher Education (*Consejo de Educación Superior*), which regulates the system. With these data, a descriptive statistical characterization was developed of the relative composition of men and women in leadership positions, considering the following variables: academic title, age, type of institutional financing, time in the university, and time until promotion. The final two variables are necessary requirements for accessing a leadership position. It is shown that the relative composition of men in senior positions has been a tradition in Ecuadorian higher education, a situation that has been reverted in recent years, in particular in intermediate positions, but that has still not changed in terms of the most prominent positions, such as rectors.

Keywords: authorities; Ecuador; higher education; gender; vertical segregation; glass ceiling.



1. Introducción

En el presente artículo se analiza la paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior en Ecuador. La información para este análisis pertenece a dos bases de datos provistas por el Consejo de Educación Superior (CES) que fueron construidas por los reportes obligatorios de las propias instituciones de educación superior (IES). En este trabajo se presentan cifras sobre rectores, vicerrectores y autoridades intermedias (decanos, directores, coordinadores) desde el año 2015 hasta el 2018, y se exponen diversas variables de análisis dependiendo de las entradas disponibles en las bases de datos. Además, se aporta otro tipo de información, como se explica en la metodología, que complementa la proporcionada por el CES. A partir de dichas bases de datos, en este trabajo se analiza la inclusión de las mujeres en los roles de dirección de las universidades del sistema de educación superior ecuatoriano.

Con este análisis se pretende cubrir algunos aspectos de la falta de información con respecto a la representación de las mujeres en cargos directivos en diferentes instancias de la educación superior, y evaluar temporalmente su acceso a la docencia y a tales cargos. La literatura actual suele reconocer que hay un mayor acceso de mujeres a la educación superior a nivel mundial –la proporción de estudiantes mujeres es mayor que la de los hombres– (Escobar-Jiménez y Delgado 2019), pero, a pesar de este mayor acceso, la situación no se refleja en la docencia y en los cargos directivos (Beaudin 2019; Del Pino Arriagada et al. 2018). Con base en dicha literatura y en los datos disponibles, en este artículo se describe críticamente la situación de la dirección del sistema de educación superior en Ecuador.

El artículo presenta los debates de la discusión teórica desde las siguientes perspectivas: 1) descripción del aumento del acceso de las mujeres a la educación superior a nivel global y regional; 2) la subrepresentación de las mujeres en cargos directivos en la educación superior; 3) los conceptos de techo de cristal y segregación vertical como postulados teóricos explicativos del problema; 4) la desigual distribución de mujeres entre carreras. Luego se analizan las variables de la proporción de representación de mujeres con respecto a los conceptos de techo de cristal, segregación vertical y regímenes de género que se desarrollan en el apartado teórico.

2. Discusión teórica

En este artículo se enfoca el acceso a cargos directivos en la universidad ecuatoriana a partir de una perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género al conjunto de herramientas conceptuales, analíticas y normativas con las que se identifica, comprende y se intenta corregir los diferentes contextos de opresión, desigualdad y discriminación hacia las mujeres y personas que se autoidentifican dentro de las

diversidades sexuales (Gama 2020). En los estudios sobre acceso a cargos directivos, la perspectiva de análisis suele enfocarse en la relación porcentual de acceso entre hombres y mujeres (Beaudin 2019).

Alrededor del mundo, desde hace varias décadas, la participación de mujeres en la educación superior ha ido ganando terreno. En 1970, el índice de paridad de género entre estudiantes era 0,74 mujeres por cada hombre. Para el año 2009 se había revertido a 1,08 mujeres por cada hombre (Ordorika 2015). Si bien, la distribución varía dependiendo de diferentes regiones y culturas, esta ha sido la tendencia que ha marcado el acceso contemporáneo. Incluso, hay una mayor representación de mujeres en la educación superior que en la básica. En Ecuador, según el reporte de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt), para el año 2018, el 53,26 % de matrícula se concentra en mujeres (Senescyt 2021).

El aumento significativo de la tasa de matrícula universitaria alrededor del mundo tuvo también un impacto decisivo en el acceso por género. Se suele entender a la segregación por género cuando hay una representación menor al 40 % de uno u otro sexo en cualquier ámbito (Sierstad 2011). Desde esta perspectiva, cabe destacar que el análisis solo toma en cuenta la relación proporcional entre hombres y mujeres y no aspectos de autoidentificación de género. En ese sentido, “paridad de género” se entiende como “paridad de sexos”, tomando en cuenta que, en la tradición de la literatura feminista, se entiende al género como una construcción social susceptible de autoidentificación, por lo que existen más de dos géneros¹ (Lamas 1994).

A partir del fin de la Segunda Guerra Mundial, se experimentó una paulatina masificación de la universidad en el mundo. La universidad elitista fue aquella que había marcado una confluencia de factores de exclusión: clase, etnia y género. Por ejemplo, en países como Estados Unidos o Inglaterra, los hombres blancos, protestantes y de clases altas habían sido los principales demandantes de una educación totalmente restrictiva y elitista. La masificación modificó paulatinamente, al menos, la composición de la tasa de matrícula por género (Escobar-Jiménez y Delgado 2019; Hobsbawm 1999). Esta reformulación no fue igual desde la perspectiva de clase o raza, por ejemplo, donde la exclusión de clases bajas y minorías es más marcada (Thomas 1990). En América Latina, el acceso es bastante más limitado con respecto a la clase, pero hemos visto que en el caso del género hay una modificación importante. En Argentina, a inicios de la década de los 90, el 49,6 % de los estudiantes eran mujeres; para 1998, esta cantidad ascendió a 54,1 %. Esta cifra mayor de estudiantes mujeres se replica en Panamá, Uruguay, Argentina, El Salvador, Brasil y México (Papadópolus y Radakovich 2006).

Sin embargo, la proporción de estudiantes en el sistema de educación superior no se refleja en otros aspectos. En la repartición equitativa de género, de acuerdo

¹ Debido al enfoque conceptual, en este trabajo no se toman en cuenta criterios del género como construcción social, de autoidentificación o de su carácter performativo, como los señala Butler (2007).

con los tipos de carreras, hay una enorme variabilidad. Por ejemplo, aunque hay más estudiantes mujeres y graduadas, esto no necesariamente se refleja en el número de profesoras (Larivière et al. 2013). Tampoco existe la misma paridad en la cantidad de publicaciones, primeras autorías de mujeres y autorías de mujeres en artículos y patentes en ciencias y tecnología (Larivière et al. 2013; Thelwall y Mas-Bleda 2020). De igual forma, no existe la misma distribución de mujeres en carreras que han tenido tradicionalmente matrícula mayoritaria de hombres. Las carreras de STEM (*Science Technology Engineering and Mathematics*) siguen siendo carreras con una matrícula significativamente mayor en hombres (Fennema 1990; Ismail, Zulfiki y Hamzah 2017; Esteve 2017; Stoet y Geary 2018).

También existe un problema relacionado con la representación de las mujeres en cargos directivos, ya sea académicos o administrativos. Esto es muy claro en carreras que actualmente se consideran “estudios de mujeres” y que tienen una subrepresentación de género en cargos directivos, como es el caso de Medicina (Yedidia y Bickel 2001). Aunque ha habido también un aumento de profesoras, no necesariamente hay un correlato con el aumento de representantes mujeres en cargos directivos.

Estos aspectos han tenido varias explicaciones tradicionales que han enmarcado la discusión teórica al respecto. Uno de los que se suele recalcar, aunque más relacionado con el ámbito privado laboral, es el del llamado “techo de cristal”, definido como aquellas barreras no explícitas que enfrentan las mujeres en su carrera laboral (Gaete Quezada 2015; Beaudin 2019). Estas barreras se comprenden en cuanto obstáculos invisibles y que están también relacionados con las minorías étnicas, raciales, culturales. Esto quiere decir que una mujer aumenta sus barreras si a su condición de género se le suman otro tipo de condiciones, vistas como negativas, dada su pertenencia a una minoría.

En los organismos administrativos y de gobierno universitario, el techo de cristal implica un estancamiento a un “nivel jerárquico medio o bajo, sin poder acceder a los principales puestos de trabajo de alta dirección” (Gaete Quezada 2015, 10). La participación de mujeres en organismos colegiados universitarios es importante, sobre todo, por la toma de decisiones de alto nivel que pueden beneficiar a políticas de inclusión, no discriminación y no violencia de una población universitaria cada vez más femenina.

Uno de los principales problemas alrededor de la promoción de mujeres en estos cargos son las dificultades de conciliación de la vida familiar con la laboral (Yedidia y Bickel 2001; Gaete Quezada 2015; Díaz-Fernández, Martínez-Torres y López-Bonilla 2017). Se reconoce que la estructura social y la división del trabajo que otorga a la mujer el control y casi exclusividad del cuidado familiar juega en contra al momento de ascender laboralmente. Esto puede deberse también a decisiones propias de las mujeres, quienes legítimamente valoran más lo familiar y personal que lo laboral y social (Yedidia y Bickel 2001); aunque esta decisión no siempre puede compaginarse con el ascenso laboral.

Sin embargo, el problema principal no está ligado a las decisiones autónomas y personales de las mujeres, sino a las limitaciones propias de las estructuras sociales relacionadas con la naturalización de los roles de género. La idea central es que el género es más que una limitante para el ejercicio laboral, que se constituye en una condicionante para todas las mujeres en la percepción que de ellas se tiene (Díaz-Fernández, Martínez-Torres y López-Bonilla 2017).

Ahora bien, con base en el concepto “techo de cristal”, las condicionantes no explícitas son las que definen este tipo de sesgos de selección para los cargos de dirección, y suelen ser mecanismos sutiles. En el caso del cuidado del hogar la diferencia es explícita y, más bien, resulta un impedimento conocido como “techo de cemento” (Wilson 2014), el cual está asociado tanto a barreras sociales “duras” (sexismo e infravaloración de la mujer, acoso laboral) como a aquellas que son autoimpuestas por las mujeres (Martí Reyes y Cervera Delgado 2021).

Por ejemplo, en el caso de las mujeres en puestos directivos en la carrera de Medicina, las barreras familiares se consideran más importantes que otras, como la discriminación directa por sexo (sexismo) o el acoso sexual. Justamente, debido a este tipo de restricciones, ya sea por cuestiones biológicas (la propia maternidad) o los roles sociales de género (el rol de cuidado asociado exclusivamente con las mujeres), se han establecido políticas en diferentes países para disminuir las brechas de género que se manifiestan en diferentes niveles a lo largo de la vida laboral. En países como Suecia se han adoptado medidas para que, en los casos de interrupción laboral por maternidad, también sean los hombres los que compartan la responsabilidad y los beneficios, y no se produzca un crecimiento desigual en la carrera en una misma pareja, debido a que los hombres no suelen interrumpir sus actividades laborales durante la paternidad (Sierstad 2011).

En la actualidad, en el campo de la medicina existe una mayor proporción de graduadas y profesionales mujeres, tanto a nivel mundial como en el Ecuador (Escobar-Jiménez y Torres-Rentería 2021). Sin embargo, esto no se refleja en los cargos directivos de las facultades de Medicina (Beaudin 2019), donde los hombres siguen siendo la mayoría.

En un sentido similar al del techo de cristal, se puede hablar también de segregación vertical y horizontal (Sierstad 2011). Se entiende por segregación vertical a la ausencia de mujeres en altos cargos directivos en cualquier ámbito. La idea es que incluso en sociedades más abiertas y que condenan la segregación sexual explícita existen mecanismos (sutiles e inconscientes, muchas veces), que generan discriminación. En este caso, el techo de cristal es una forma de segregación vertical. Por otro lado, la segregación horizontal se produce cuando las mujeres se ocupan en actividades que han sido vistas como tradicionalmente femeninas. En el ámbito académico, existen ciertas carreras que continúan siendo primordialmente femeninas, como Enfermería, Medicina, Educación, Psicología, etc., por lo que es una forma de segregación horizontal (Sierstad 2011).

Estas formas de discriminación son las que Walby (2009, 2020) reconocía como *gender regimes*. Se entiende al “régimen de género” como una visión sobre la “naturalidad” de los géneros que provoca desigualdad social y se inserta en un conjunto social más amplio, y que a su vez es parte del dominio real de la sociedad por la producción de prácticas de discriminación concretas. Los regímenes de género son una teorización alternativa que se ha pensado a niveles macro, como los regímenes patriarcales, y que trascienden el ámbito de lo privado (premoderno), para afectar las formas modernas públicas (Walby 2020, 416). Así, Walby distingue entre regímenes de género públicos y privados. Entre los públicos, distingue aquellos socialdemócratas de los neoliberales. La idea de Walby es que los aspectos antes teorizados, y que quedaban relegados a la familia, deben ser trascendidos a los factores económicos, políticos, sociales, de violencia estructural. Así, con los regímenes de género se intenta explicar cómo un rol privado y particular –el de una madre en su familia– está ligado a los aspectos sociales y económicos, entre los cuales también se encuentran la supeditación laboral y las formas de segregación vertical. A pesar de ello, Walby también reconoce que diferentes esquemas políticos aumentan las desigualdades (el neoliberal frente a la socialdemocracia, por ejemplo) o las disminuyen, pero en ningún caso desaparecen.

Por otra parte, están aquellas teorías que se enfocan en la concentración de mujeres en la academia, de acuerdo con carreras vistas típicamente como femeninas. En una evaluación sobre la concentración de mujeres y hombres por carrera alrededor del mundo (Stoet y Geary 2018), se evidencia que la concentración de hombres en las carreras de STEM es casi universal y aumenta en países donde existe mayor igualdad de género, por ejemplo, entre los países escandinavos. Curiosamente, en países sin mayor tradición democrática y gran disparidad de género, existe más paridad o incluso mayor presencia de mujeres en varios ámbitos de la ciencia y la academia (Larivière et al. 2013). En los países escandinavos, donde hay mayor igualdad de género, de acuerdo con varios reportes, las brechas entre hombres y mujeres en carreras técnicas, tecnológicas y científicas es más marcada que en países menos igualitarios (Stoet y Geary 2018; Thelwall y Mas-Bleda 2020). Las explicaciones para este fenómeno son también diversas y no son relevantes para la cuestión que se trata en este escrito, pero sí lleva a recalcar varios aspectos relacionados con las temáticas que se han mencionado antes:

- Si bien la evolución de la tasa de matrícula de la educación superior, alrededor del mundo, ha llevado a que haya una mayor presencia de mujeres, incluso superando globalmente a la de los hombres, esto no implica que la distribución sea igualitaria entre las diferentes carreras. Por lo general, las mujeres se concentran en carreras no relacionadas a STEM, que suelen tener pagas considerablemente más bajas (Stoet y Geary 2018).
- Incluso en carreras donde la mayoría de estudiantes son mujeres, como en el

Paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano

caso de Medicina, los puestos directivos académicos (direcciones, decanatos, etc.) son ocupados mayoritariamente por hombres. Esto implica una forma de subrepresentación más acentuada (Yedidia y Bickel 2001).

- Aunque exista un mayor número de graduadas, una menor cantidad relativa de profesoras, y menor aún de mujeres en puestos directivos académicos, supone la segregación vertical o el techo de cristal en el ámbito académico.

Otro aspecto importante para recalcar es que la academia suele ser vista como un espacio más exclusivo, cuyos capitales sociales en disputa son de distinta índole a los tradicionales, y el prestigio en juego tiene lógicas de compensación diferentes. Por ejemplo, en el sentido de Bourdieu (2008), la academia constituye un espacio de excepción que tiende a reproducir símbolos ajenos a la lógica social convencional, aunque puede reproducir sus estructuras. Esto quiere decir que evidenciar segregación directa, sexismo, etc., entre colegas profesores podría ser menos probable que en otros ámbitos de la sociedad –digamos en el laboral–, por lo que las explicaciones sobre las diferencias en la representación académica, tanto en profesores como en directivos, podrían estar sujetas a mecanismos más sutiles. Se puede asumir que es más difícil ver formas directas de sexismo o acoso sexual en la academia, pues los valores en juego están más acorde a una perspectiva de derechos, lo cual no quiere decir que no existan de manera más encubierta.

Por último, una cuestión central a remarcar es que con la perspectiva de paridad de género usada en este artículo no se toma en cuenta de forma específica los problemas de representación de los intereses de igualdad y paridad de género, dado que se enmarca en la participación porcentual de hombres y mujeres. No se considera que necesariamente una mayor presencia de mujeres en cargos directivos implique una mayor representación de los diversos intereses de las mujeres que tiendan hacia la igualdad. De la misma forma, de manera inversa, la presencia de hombres en cargos de dirección no necesariamente prefigura una representación de intereses “masculinos”. Sin embargo, la presencia o ausencia de mujeres en cargos directivos sí da cuenta de la problemática de la discriminación, pues, a pesar de que hay más estudiantes mujeres y más graduadas, estas no pueden acceder todavía a la cúspide de la organización universitaria, como precisamente marca el concepto de “techo de cristal” (Beaudin 2019).

3. Metodología

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, con una aproximación estadística descriptiva. La información con la que se trabaja es el registro de autoridades de las universidades ecuatorianas que se reportan al Consejo de Educación Superior, entre los años 2015 y 2018. Los registros de autoridades son los siguientes: rectores

(base 1, n=111); vicerrectores (base 2, n=108); decanos, directores, coordinadores y otros cargos directivos medios (base 3, n=4308). Con estos datos se realizan unos estadísticos descriptivos para explicar el comportamiento de la representación de género entre las autoridades de las universidades ecuatorianas. Se analiza el género –entendido como presencia de hombres y mujeres en cargos directivos– con respecto a otras variables, como edad, tiempo de enrolamiento en la universidad, tiempo necesario hasta la promoción a un cargo directivo y tipo de financiamiento de la universidad.

Para reforzar la información sobre el cumplimiento de requisitos de publicación de los profesores que han accedido a cargos en rectorados, se hizo una búsqueda y revisión documental en dos bases de datos (Google Scholar y Scimago). El objetivo de esta búsqueda es analizar si hay alguna diferencia fundamental entre hombres y mujeres en cuanto a los requisitos de publicación para el acceso a rectorados.

4. Resultados y discusión

Rectores en el Sistema de Educación Superior (SES) ecuatoriano

En la universidad ecuatoriana, el cargo de rector es el más alto y está definido en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES 2010) como la primera autoridad ejecutiva con obligaciones de representación legal. La duración del cargo es de cinco años con posibilidades de reelección por una sola vez.

Para poder postular al cargo es necesario tener un título de doctorado de tercer nivel; a estos se le denomina de cuarto nivel en el sistema ecuatoriano y equivalen a lo que en el ámbito anglosajón se nombra como Philosophical Doctor (PhD), Medical Doctor (MD) o Legum Doctor (LLD). Un segundo requisito es tener experiencia de cinco años o más en gestión educativa universitaria y cinco en docencia, y haber accedido a la docencia por concurso de méritos y oposición. Además, otra de las exigencias es haber publicado al menos seis artículos de relevancia en revistas indizadas.

El cargo de rector está concentrado básicamente en hombres. Si se considera el criterio descrito en la discusión teórica: menos del 40 % de presencia de un género es referente de subrepresentación, al tener a tres rectores hombres de cada cuatro representantes en el cargo, se logra dimensionar la brecha. Otro aspecto que es digno de recalcar es el cumplimiento de la normativa. Uno de cada cuatro rectores no cumple con el requisito de doctorado. En términos de género, aplicando una razón de momios, la probabilidad de que un rector hombre tenga doctorado en comparación con que una rectora lo tenga es 1,5 veces mayor (OR= 1,53). La concentración proporcional de doctorados en hombres es marcada (tabla 1).

Tabla 1. Proporción de rectores en el SES por género

Género			
	Hombres	Mujeres	Total
	86	25	111
Porcentaje	77,48 %	22,52 %	
Título académico			
	Rectores con PhD	Rectoras con PhD	Total con PhD
	74	14	88
Porcentaje	75,51 %	24,49 %	88,29 %

Elaboración propia con base en CES (2021).

A través de un barrido simple usando las bases de Google Scholar y Scimago, se verificaron las publicaciones de rectores y rectoras. Partiendo del número de publicaciones mínimas para el cumplimiento de la norma, apenas el 42 % la cumple (tabla 2). De entre quienes cumplen, todos tienen título doctoral, por lo que las personas que no se atienen al requisito de título, tampoco cubren el mínimo de publicaciones requerido. Por lo general, la laxitud en el cumplimiento de la norma se asoció a la inexistencia o imposibilidad de llevarla a cabo, dado la capacidad instalada del sistema de educación superior ecuatoriano (Escobar Jiménez 2016, 2017), lo que, en su momento, implicó la propia moratoria de la Ley Orgánica de Educación Superior del año 2010. Debido al acceso a la información, una limitación del estudio en que se basa este artículo fue saber si existen mujeres en la educación superior ecuatoriana que cumplen todos los requisitos –experiencia, titulación y publicaciones– y aun así no acceden a los cargos de rectoras.

Ahora bien, observando solo el requisito de publicaciones desde la perspectiva de género (tabla 2), vemos que el número de mujeres rectoras que cumplen con el requisito de publicación es elevado respecto al reducido número total de rectoras y al de rectoras con título de doctorado (tabla 1). Esto quiere decir que las mujeres tienden a cumplir menos con la norma del título doctoral y más con la de las publicaciones. Al respecto, hay que anotar que la revisión en Google Scholar y Scimago es de criterios

Tabla 2. Publicaciones de las autoridades de los rectorados del SES

Número de publicaciones	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Seis o más (cumple)	34	13	47	42,34 %
Menos de seis (no cumple)	27	9	36	32,43 %
Ninguna (no cumple)	25	3	28	25,23 %
Total	86	25	111	100 %

Elaboración propia con base en CES (2021).

mínimos y no se detiene en la cuestión de la “relevancia” de las publicaciones, como dice la norma. Cuando se habla de “relevancia”, sin criterios objetivos (como número de citas o indización de las revistas en las que se publica), hay una enorme vaguedad. Si el barrido hecho en las plataformas de indización se lo hiciera por factor de impacto, ya sea en las citas de los artículos o los cuartiles de las revistas, el cumplimiento evidentemente descendería. Una práctica común es la publicación endogámica (en revistas de las mismas instituciones que se presiden), en publicaciones en las que los rectores no constan como primeros autores o en revistas no indizadas en plataformas internacionales. Sin embargo, este problema es un aspecto general y estandarizado del sistema de educación superior ecuatoriano.

Con respecto al género, también es importante tener en cuenta que la concentración de hombres como rectores apenas se rompe en la última década, por lo que la situación actual de un 22 % de rectoras es un logro histórico, aunque todavía esté muy lejos de la paridad de género. Se debe tener en cuenta que los cambios en la inclusión de género (como se verá después con otros datos) deben esperar espacios de más de una generación para ir cerrando las brechas. Si se piensa que los cargos de rectores se logran a edades maduras (generalmente después de los 55 años), una explicación plausible para esta desproporción es que los rectores evidencian los problemas generacionales anteriores del acceso a la educación superior. La paridad en América Latina en el acceso apenas se logra a partir de este siglo (Papadópolus y Radakovich 2006; Escobar-Jiménez y Torres-Rentería 2021). Los cambios son paulatinos, porque deben atenderse a la institucionalidad heredada y la capacidad instalada de la educación superior ecuatoriana, lo que se refleja en los resultados actuales en diversos ámbitos (Escobar-Jiménez 2017). Para un recorte en las brechas en este tipo de cargos, al menos en lo que respecta al género, pasarán varias décadas más.

Otra cuestión central que puede explicar esta enorme brecha es la propia naturaleza de ciertas universidades, muchas de ellas de origen castrense o religioso. Por ejemplo, en el Ecuador hay seis universidades (de sesenta) que tienen algún tipo de vínculo religioso y una pertenece a las Fuerzas Armadas. Ambas instituciones, la Iglesia y las Fuerzas Armadas, son marcadamente masculinas. Al menos tres universidades tienen a sacerdotes como rectores, lo que elimina la posibilidad de que haya rectoras. De la misma manera, en la Universidad de las Fuerzas Armadas, los rectores suelen ser altos grados del ejército. La proporción de mujeres en las Fuerzas Armadas es marginal y todavía más en generaciones pasadas. Estamos en momentos en que las primeras promociones de mujeres llegan a altos grados militares, por lo que, hasta hace unos años, tampoco era una opción de inclusión femenina en el rectorado.

Analizando a las universidades por tipo de financiamiento, se obtiene que de las 25 mujeres rectoras, 13 dirigen universidades públicas y 12 no públicas (privadas o cofinanciadas); pero si tomamos en cuenta que las universidades públicas son 1,54 veces más, en relación con el número de no públicas (tres públicas por cada dos priva-

das), la probabilidad de encontrar una rectora en universidades públicas con respecto a una privada es de apenas 0,7. Esto indica que hay una mayor apertura en el ámbito educativo privado para tener rectoras, incluso incluyendo a las universidades que necesariamente son dirigidas por hombres (universidades católicas con un sacerdote como rector) y son cofinanciadas (privadas con ayuda del Estado). En estos casos, la promoción de la paridad o recorte de brechas tiene menor apertura en las instituciones de educación superior públicas.

Para los vicerrectorados, con la última actualización de la LOES en 2018 se introducen dos posibilidades. La primera, la de contar con una vicerrectoría cuyos requisitos de elección son los mismos que para la elección de rector; la segunda opción son tipos de vicerrectorados, con requisitos más sencillos de aprobar, siguiendo los estatutos propios de cada IES, multiplicando la posibilidad de crear vicerrectorías. Se suele contar con vicerrectorados relacionados con las funciones sustantivas de la educación superior (académica, investigación, vinculación con la sociedad) y la administrativa. En estos casos, los requisitos son más laxos en cuanto a la titulación (el nivel de maestría es suficiente) y también se eliminan los requisitos de publicación. Así, la paridad es marcadamente más clara.

Es importante anotar una salvedad con respecto al dato disponible. A pesar de que existen varios vicerrectorados en una sola universidad, el número reportado de vicerrectorías es menor al de rectorías: 108 en total. Tomando en cuenta esto, el dato arroja que el 51 % de estos cargos están ocupados por mujeres. Desde la perspectiva de la titulación, el 79 % tiene doctorado, con una repartición también igual en cuanto a género.

¿Por qué se producen estas diferencias tan grandes entre rectores y vicerrectores con respecto a la representación de género? Una de las explicaciones posibles es la que tiene que ver con la normativa y la proliferación de vicerrectorías. Por una parte, al ser cargos creados más recientemente, la perspectiva de paridad está más presente. Por otra, hay que tener en cuenta que son cargos con menor responsabilidad en la toma de decisiones y están fragmentados en áreas específicas de las funciones sustantivas universitarias.

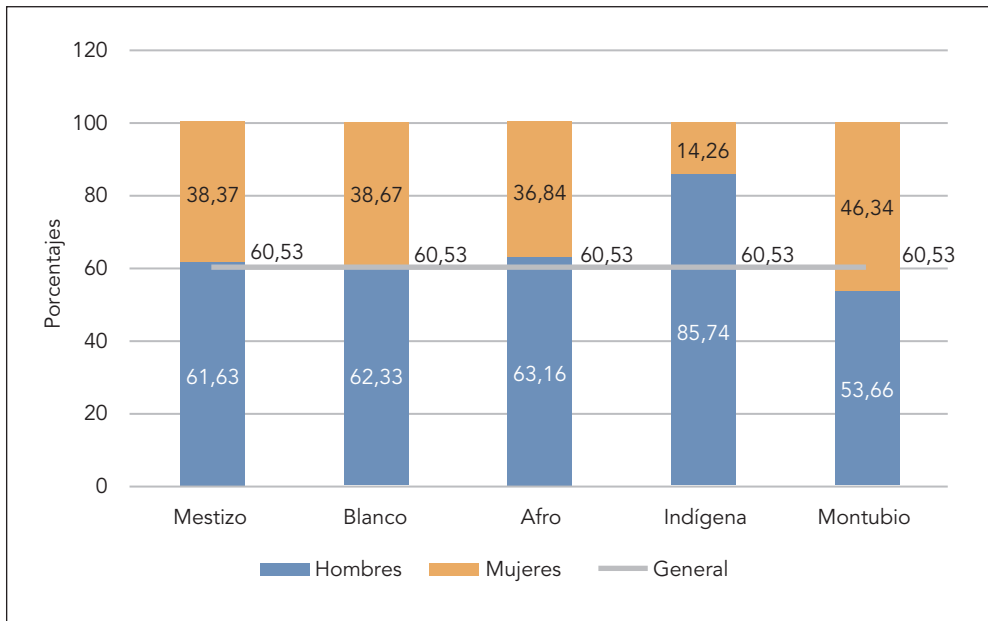
Con una analogía entre la rectoría y los vicerrectorados, y los cargos de presidente y ministros, respectivamente, podría explicarse quizás la mayor presencia femenina en los vicerrectorados. En la literatura sobre gabinetes en ciencia política, en la que se discute la composición por género de estos, se señala que, aun cuando aumenta la presencia de mujeres en los gabinetes, estas tienden a ocupar ministerios con menores responsabilidades y repercusiones políticas y económicas (Basabe-Serrano 2020), aunque en términos institucionales no existe una mayor jerarquía entre unos y otros. Este tipo de distribución entre los ministerios también es una forma de techo de cristal. Podría esta ser una explicación plausible tomando en cuenta la menor importancia relativa entre los diferentes vicerrectorados, aunque no se cuenta con datos para hacer una diferenciación y establecer su mayor poder y jerarquía.

Autoridades en cargos intermedios

La base de datos contiene información de cargos bastante diferentes, como decanos, directores de carrera y coordinadores. Esta variabilidad depende de los estatutos autónomos de cada universidad, por lo que se toman a los datos en su conjunto. La base cuenta con 4308 entradas, de los cuales 60,53 % son hombres y 39,47 % son mujeres, lo que sitúa la proporción al límite del rango del 40 % para la subrepresentación.

En cuanto a la autoidentificación étnica, por lo general, el porcentaje de hombres autoidentificados como mestizos, blancos y afrodescendientes es ligeramente superior al porcentaje general de los hombres. En el caso de los hombres autoidentificados como indígenas es muy superior al porcentaje general de los hombres, lo que implica que la existencia de mujeres indígenas con algún tipo de cargo directivo es casi marginal. Únicamente para el caso de las personas autoidentificadas como montubias hay una mayor paridad y las mujeres superan el umbral del 40 % (figura 1).

Figura 1. Hombres y mujeres en cargos intermedios universitarios, según autoidentificación étnica

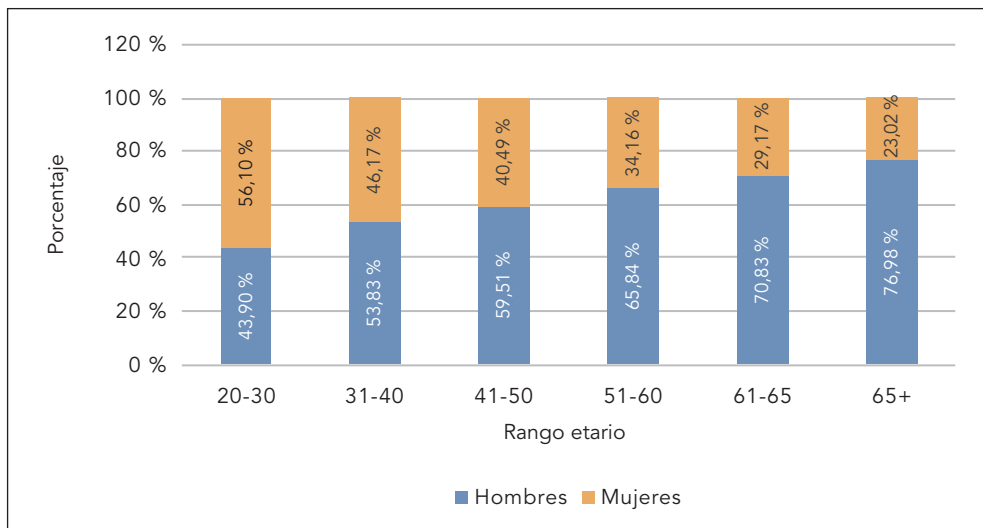


Elaboración propia con base en CES (2021).

Con respecto a la distribución etaria, la evolución favorable a la inclusión de mujeres es muy clara. Mientras en los rangos etarios mayores a 65 años, la proporción es de 4 a 1, entre los más jóvenes, entre 20 y 40 años, la proporción de mujeres es mayor. Si distinguimos entre los rangos de la veintena y la treintena, se observa que

cada vez hay una mayor incorporación de mujeres a cargos intermedios (figura 2), y probablemente también a la docencia en educación superior en general, pues se debe reconocer que la mayoría de este tipo de cargos se compaginan con dicha labor y se comparte el tiempo. Esto puede dar cuenta de la forma en la que se va revirtiendo la tendencia en cuanto a la concentración de cargos universitarios en hombres.

Figura 2. Hombres y mujeres en cargos universitarios intermedios, según rango etario



Elaboración propia con base en CES (2021).

Ahora bien, volviendo al tema del acápite anterior en el que se trataban los rectores, si tomamos en cuenta a los mayores de 55 años, bajo el supuesto de que es una edad razonable para competir por el cargo de rector, se tienen 997 registros, de los cuales el 70 % son hombres. Sobre la base de esta referencia del 70 % de hombres y el dato de que el 77 % de rectores son hombres, todavía hay un problema de sobrerepresentación. Una hipótesis plausible sería que en un periodo a futuro de 15 años, en el que los grupos etarios mayores a 50 años estarían a punto de jubilarse o retirarse,² un porcentaje mayoritario de mujeres debería revertir también la tendencia de concentración de los cargos más altos en hombres. Si a pesar de esta tendencia de mayor incorporación de mujeres, la concentración seguiría en los hombres, se ratificaría un problema estructural de segregación. En efecto, la segregación actual tiene una estructura “natural”, en el sentido en el que, dada la exclusión previa de las mujeres,

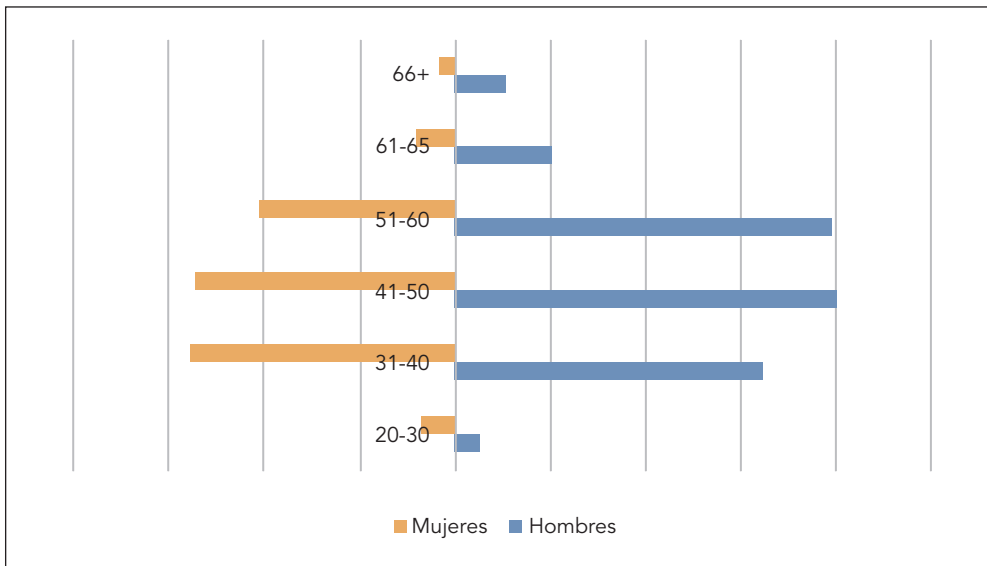
2 Esto es apenas un dato referencial, pues se suele reconocer que el periodo de vigencia académico supera en general al mercado laboral ordinario. La docencia y titularidad respectiva es posible apenas a ciertas edades, después de haber completado unos estudios mínimos y haber acumulado trayectoria y experiencia en docencia e investigación, por lo que se suele también aplazar los años de retiro.

es obvio que esto se refleje en las probabilidades de que puedan acceder a cargos directivos altos. Estas probabilidades deberían revertirse y modificar la composición, marcando otra tendencia “natural” en cuanto a las opciones posibles.

En la proposición de esta tendencia hay que considerar también que el grueso de los profesores con cargos directivos son personas mayores de 40 años, mientras aquellos que están en el rango entre 20 y 30, que apenas se incorporan a la vida laboral universitaria, son todavía marginales, pero la tendencia de consolidación es clara para los grupos entre 30 y 40 (figura 3). Todavía el 53 % de las autoridades es mayor de 45 años. La modificación de la tendencia de género por los rangos etarios puede explicarse mediante las siguientes cuestiones:

- a. Una tendencia general de la sociedad a valorar más la incorporación de las mujeres al mercado laboral en todos los ámbitos, lo que además se vincula a la necesidad de las familias de ampliar sus ingresos.
- b. Los deseos de autorrealización personal que exceden las labores domésticas y el espacio familiar.
- c. La creación del nuevo sistema de educación superior ecuatoriano a partir de la Constitución del 2008, el Mandato 14 de control de universidades y la LOES (2010) que busca incorporar a más profesionales con títulos de cuarto nivel (nivel de posgrado o tercer nivel internacional) (Escobar-Jiménez y Delgado 2019). Esto ha producido que cada vez se incorporen más jóvenes, hombres y mujeres por igual en lo global.

Figura 3. Rangos etarios de las autoridades del SES



Elaboración propia con base en CES (2021).

Esta discusión además debe enmarcarse en los propios problemas, riesgos e impactos que conlleva la incorporación al mercado laboral de la mujer. El mayor problema está asociado a la conciliación entre lo laboral y lo familiar. Uno de los principales problemas de la ocupación de mujeres de cargos directivos en la educación superior es lo familiar (Yedidia y Bickel 2001). Los obstáculos de la conciliación se expresan en el manejo de los tiempos, tanto en la atención a las tareas del hogar como en la distribución de los tiempos en sus propios proyectos de vida. El retardo en la edad del inicio de la maternidad es uno de los factores más presentes entre las mujeres profesionales con trabajos más exitosos (Gómez y Martí 2004). Además, existen otro tipo de repercusiones en las relaciones afectivas, el tiempo dedicado a los hijos, costos alternos de cuidado de los niños. En general, los resultados son relaciones laborales-familiares no equilibradas (Sabater 2014; Wilson 2014), porque la mujer no necesariamente divide las tareas del hogar con sus parejas o no se las reparte en la misma medida, por lo que lo laboral añade cargas y responsabilidades.

Una cuestión también importante es conocer si los cargos directivos intermedios implican aumentos salariales y distintos beneficios. Uno de los beneficios indirectos es la acumulación de experiencia para competir en otros cargos que sí tienen mayor remuneración (como rectorados y vicerrectorados). No todos los puestos de dirección académica implican mayores remuneraciones, en algunos solo incrementa la carga laboral, aspecto a tener en cuenta.

Tabla 3. Títulos académicos en cargos universitarios intermedios

	PhD	Maestría	Tercer nivel	Otros
Total	16,09 %	63,05 %	2,76 %	18,11 %
Hombres	10,84 %	37,30 %	1,79 %	
Mujeres	5,25 %	25,74 %	0,97 %	
OR	1,42	0,855		

Elaboración propia con base en CES (2021).

En general, además de la concentración relativa de hombres en mandos medios, también es algo que se observa en las titulaciones más altas. De acuerdo con el *odds ratio* mostrado en la tabla 3, la probabilidad de encontrar un directivo hombre con doctorado en relación con una mujer es de 1,42; mientras se reduce solo a 0,85 en maestría, lo que indica que las mujeres en cargos intermedios no han podido obtener su doctorado y se concentran más en maestrías. Esto confirma uno de los problemas teóricos planteados en cuanto al techo de cristal. Así, la necesidad de tener doctorado se configura como otro de los problemas para acceder a otro tipo de cargos. Hay que tener en cuenta que los estudios doctorales conllevan alrededor de 4 años, por lo cual es menos probable que las mujeres se inserten en ese tipo de estudios por lo laboral

y lo familiar. Incluso entre las generaciones de directivas más jóvenes, los doctorados son todavía menos probables que en hombres. Esta imposibilidad de acceso actual disminuye las probabilidades de que en el futuro la presencia de mujeres en doctorados crezca en la misma magnitud, debido a los requisitos de titulación.

Una cuestión interesante es que la edad promedio para alcanzar un puesto directivo es menor en las mujeres que en hombres. La edad promedio de los directivos de educación superior es de 52 años (53,37 para los hombres y 50,42 para las mujeres). La edad de los hombres al momento del nombramiento fue en promedio de 48,16 años, mientras que fue de 45,23 para las mujeres. El tiempo en promedio desde el ingreso a la IES es de 13,32 años, y sube para los hombres a 15,91 y baja para las mujeres a 9,36. Esto implicaría que, en promedio, los hombres entran más temprano a trabajar en las IES, pero tardan más en ocupar un puesto directivo de este tipo; al contrario de las mujeres, que tardan menos en llegar a un cargo, pero demoran en promedio un poco más en entrar a las IES. Nuevamente, se trata de promedios generales, porque entre las personas más jóvenes, como se ha dicho, cada vez hay más mujeres. La diferencia estadística, medida por la *t de student* entre los promedios de mujeres y hombres para llegar a los cargos, resulta significativa.

5. Conclusiones

En datos globales, lo más interesante en la estructura de la educación superior es que, como estudiantes, las mujeres tienen más participación incluso comparativamente que en la educación básica. Si hay más mujeres en la educación superior que en la educación básica, esto implica que son los hombres quienes desertan más de la educación formal en niveles superiores. En Ecuador, según datos de la Senescyt (2021), para el 2018, el 60,20 % de los profesores son hombres, lo que implica que la representación de mujeres docentes está en el umbral mencionado (Sierstad 2011). De acuerdo con los datos analizados en este trabajo, probablemente, esta situación se podría revertir, debido también a las exigencias de paridad.

Como se ha visto, cada vez hay una mayor participación femenina también en la docencia, lo que se ve reflejado en los cargos directivos con menos requisitos de acceso y menor tiempo necesario de enrolamiento en la IES para acceder al cargo. Hay que tener en cuenta que los cargos directivos medios pueden representar más carga de trabajo y no necesariamente mejores salarios, aunque suelen ser un requisito necesario para el acceso a otro tipo de cargos en educación superior fuera de las universidades (por ejemplo, en los consejos estatales de regulación ecuatorianos).

¿Hasta qué punto es más beneficioso acceder a uno de estos cargos? Lo que la literatura rescata es que los ascensos pueden constituir un problema en la medida en la que la carga familiar no aminora. La tendencia es que las mujeres acceden a este

tipo de cargos a edades en las que han superado la etapa de cuidado de sus hijos e hijas, lo cual retrasa su ascenso (Yedidia y Bicel 2001). Las cargas familiares suelen ser vistas como el principal obstáculo para el ascenso profesional de la mujer en la educación superior. Por otra parte, estos “ascensos” en la universidad ecuatoriana, lo son solo parcialmente, pues son cargos de rotación que implican ostentarlos unos años y después se retorna a la misma docencia. Es probablemente aquí donde se muestran mejor los límites del techo de cristal en el presente.

Si pensamos el problema de los ascensos desde las teorías del techo de cristal y la segregación vertical, la cuestión podría evidenciarse en que el acceso a cargos de decisión está todavía restringido a los hombres. Las mujeres acceden más que los hombres y en menor tiempo a cargos directivos medios, que no necesariamente son mejor pagados, pero después no tienen las mismas posibilidades de ascenso. El techo de cristal resulta visible: las mujeres tienen cada vez más acceso a cargos medios, pero no a los más altos. Sin embargo, también es importante, para el caso ecuatoriano, tener en cuenta el factor generacional. Al parecer, esta tendencia cambiará en el tiempo y en 15 años podría revertirse. Apenas hace 20 años, no existía una sola mujer en rectorías en la educación superior. Las teorías del techo de cristal son parcialmente aplicables a la educación superior, esto también porque la lógica y la dinámica es diferente a los puestos ejecutivos privados.

Como se ha mencionado, los cargos son rotativos, y después de pasar por una dirección, se suele volver a desempeñarse como docente normal (no se habla propiamente de un “descenso”). Quizá los problemas más acuciantes de segregación vertical están dados en los tipos de carreras (generalmente, las carreras típicas de hombres tienen mayor prestigio social y tienen mejores remuneraciones), así como la integración de mujeres en consejos de decisión, entre los que sí se encuentran los cargos de rector. Por supuesto, la multiplicación de vicerrectorados en la educación superior podría también ayudar a revertir la sobrerrepresentación masculina. Los datos aquí ofrecidos evidencian que ya hay una mayoría de mujeres en este tipo de cargos.

Otro aspecto importante es la consecución de títulos de doctorado, y en esto es evidente que la proporción de mujeres es ampliamente inferior, en todos los niveles. ¿Por qué? Una de las explicaciones posibles es que esto también está relacionado con que estudiar un doctorado semiestructurado (aquellos en los que la presencialidad es más flexible y el ritmo de trabajo es diferente, pues no existen clases fijas) es más complicado si se debe compaginar el trabajo y la familia. Pero aquí hay un problema general, porque los ascensos (esto sí ya en un sentido salarial, de estabilidad y de beneficios) académicos, como el cambio de titularidad, son más factible con títulos de doctorado. Si la concentración de doctorados es mayoritaria en hombres, esto limita todavía más el acceso al cambio de titularidad, rectorados y vicerrectorados con requisitos similares al cargo más alto. Otra cuestión esencial es que la concentración de publicaciones en hombres (para los casos de rector) también es marcada, cuestión que

sigue una tendencia global (Larivière et al. 2013), que también tiene repercusiones en el reconocimiento y en mejores salarios.

El reto es importante todavía en la educación superior ecuatoriana, pero hay cambios significativos que evidencian un progresivo aumento del ingreso de mujeres a la docencia y a cargos directivos intermedios y de vicerrectorado. También se debe tener en cuenta que el enfoque de género adoptado (presencia de hombres y mujeres en cargos) no toma en cuenta aspectos como la verdadera representación y cómo las mujeres en altos cargos llevan a cabo políticas de paridad e inclusión más marcadas y su impacto en la universidad ecuatoriana y en el sistema.

Referencias

- Beaudin, Laura. 2019. "Examining the relationship between academic performance and workplace position: does the glass ceiling exist among graduates from the same university?". *Applied Economics Letters* 26 (4): 286-289. <https://doi.org/10.1080/13504851.2018.1467546>.
- Basabe-Serrano, Santiago. 2020. "La sub representación de mujeres en gabinetes ministeriales: el caso ecuatoriano en perspectiva comparada, 1979-2015". *Latin American Research Review* 55 (1): 31-48. <https://doi.org/10.25222/larr.204>
- Bourdieu, Pierre. 2008. *Homo academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Butler, Judith. 2007. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- CES (Consejo de Educación Superior). 2021. "Base de datos de autoridades del SES ecuatoriano". CES: Quito.
- Díaz-Fernández, María del Carmen, María del Rocío Martínez-Torres y Jesús Manuel López-Bonilla. 2017. "Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad". *Convergencia Revista de Ciencias Sociales* 75: 107-131. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i75.4012>
- Escobar-Jiménez, Christian. 2017. "Políticas de educación superior y cambio de matriz productiva". En *Las reformas universitarias en Ecuador (2009-2016): Extravíos, ilusiones y realidades*, editado por Santiago Cabrera Narváez, Cristina Cielo, Kintia Moreno Yáñez y Pablo Ospina Peralta, 331-362. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://bit.ly/3MpqrBu>
- Escobar-Jiménez, Christian. 2016. "Análisis de la política ecuatoriana de becas de estudios de posgrado en el exterior y su relación con el cambio de matriz productiva". *Mundos Plurales. Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública* 3 (2): 23-49. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2016.2842>
- Escobar-Jiménez, Christian, y Alejandra Delgado. 2019. "Calidad y cualidad en la Educación Superior: una discusión teórica y una aproximación al tema en el sistema de educación superior ecuatoriano". *REDU. Revista de Docencia Universitaria* 17 (2): 159-175. <https://doi.org/10.4995/redu.2019.11740>
- Escobar-Jiménez, Christian, y Sergio Torres-Rentería. 2021. "Éxito educativo y condiciones socioeconómicas: los exámenes de habilitación para el ejercicio profesional de la medicina en

Paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano

- Ecuador”. *RIES. Revista Iberoamericana de Educación Superior* 12 (35): 132-149.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2021.35.1086>
- Esteve, Anna. 2017. “¿Qué estudios universitarios de ciencia y tecnología prefieren las mujeres?”. *Enseñanza de las Ciencias: Revista de Investigación y Experiencias Didácticas* (número extraordinario): 5585-5591. <https://bit.ly/3li2mdz>
- Fennema, Elizabeth. 1990. “Teachers’ Beliefs and Gender Differences in Mathematics”. En *Mathematics and Gender*, editado por Elizabeth Fennema y Gilah C. Leder, 169-187. Nueva York: Universidad de Columbia.
- Gaete Quezada, Ricardo. 2015. “El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio”. *Revista Iberoamericana de Educación Superior* 6 (17): 3-20.
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2015.17.159>
- Gama, Raymundo. 2020. “Prueba y perspectiva de género. Un comentario crítico”. *Quaestio facti. Revista internacional sobre razonamiento probatorio* 1: 285-298.
https://doi.org/10.33115/udg_bib/qf.i0.22373
- Gómez, Sandalio, y Carlos Martí. 2004. “La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia”. Research Papers, IESE Business School. <https://bit.ly/3lrGCfi>
- Hobsbawm, Eric. 1999. *Historia del siglo XX*. Buenos Aires: Grijalbo-Mondadori.
- Ismail, Maimunah, Nursyafiqah Zulkifli y Siti Raba’ah Hamzah. 2017. “Insights on Engineering as a Non-Traditional Career Field for Women”. *Global Business and Management Research: An International Journal* 9 (4): 17-39. <https://bit.ly/3lhk1SP>
- Lamas, Marta. 1994. “Cuerpo: diferencia sexual y género”. *Debate Feminista* 10: 3-31.
<https://bit.ly/3yIRYDA>
- Larivière, Vincent, Chaoqun Ni, Yves Gingras, Blaise Cronin y Cassidy R. Sugimoto. 2013. “Bibliometrics: Global Gender Disparities in Science”. *Nature* 504 (7479): 211-213.
<https://doi.org/10.1038/504211a>
- LOES (Ley Orgánica de Educación Superior). 2010. Registro Oficial Suplemento 298 de 12 de octubre de 2010. Última modificación, 2 de agosto de 2018. Acceso en marzo de 2022.
<https://bit.ly/3mM3oil>
- Martí Reyes, Mireya, y Cirila Cervera Delgado. 2021. “Mujeres académicas frente al techo de cristal. Un estudio de caso en educación superior”. *South Florida Journal of Development* 2 (2): 1853-1861. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n2-056>
- Ordorika, Imanol. 2015. “Equidad de género en la educación superior”. *Revista de la Educación Superior* 44 (174): 7-17. <https://bit.ly/3PvYq6O>
- Papadópolus, Jorge, y Rosario Radakovich. 2006. “Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe”. En *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*, editado por IESALC, 117-128. Caracas: IESALC. <https://bit.ly/3MtHqfA>
- Pino Arriagada, Sara del, Rosana Vallejos Cartes, Luis Améstica-Rivas y Edinson Cornejo-Saavedra. 2018. “Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile”. *Páginas de Educación* 11 (2): 176-198. <https://doi.org/10.22235/pe.v11i2.1633>
- Sabater, M.ª Carmen. 2014. “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales* 30: 163-198.
<https://bit.ly/3LujVlk>

- Senescyt (Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación). 2021. “Tasa bruta de matrícula de universidades y escuelas politécnicas”. *Servicios Senescyt*. Acceso en noviembre de 2021. <https://bit.ly/3NjaFC9>
- Sierstad, Catherine. 2011. “Exploring the Norwegian Paradox of Vertical Sex Segregation: Strategies and Experiences in Politics, Academy and Company Boards”. Tesis doctoral, University of London. <https://bit.ly/3LoKJDt>
- Stoet, Gijsbert, y David Geary. 2018. “The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education”. *Psychological Science* 29 (4): 581-593. <https://doi.org/10.1177/0956797617741719>
- Theilwall, Mike, y Amalia Mas-Bleda. 2020. “A gender equality paradox in academic publishing: Countries with a higher proportion of female first-authored journal articles have larger first-author gender disparities between fields”. *Quantitative Science Studies* 1 (3): 1260-1282. https://doi.org/10.1162/qss_a_00050
- Thomas, Kim. 1990. *Gender and Subject in Higher Education*. Londres: SRHE.
- Walby, Sylvia. 2020. “Varieties of Gender Regimes”. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 27 (3): 414-431. <https://doi.org/10.1093/sp/jxaa018>
- Walby, Sylvia. 2009. *Globalization and Inequalities. Complexity and Contested Modernities*. Londres: SAGE.
- Wilson, Eleanor. 2014. “Diversity, Culture, and the Glass Ceiling”. *Journal of Cultural Diversity* 21 (3): 84-89. <https://bit.ly/3MIINwZ>
- Yedidia, Michael, y Janeth Bickel. 2001. “Why Aren’t There More Women Leaders in Academic Medicine? The Views of Clinical Department Chairs”. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges* 76 (5): 453-465. <https://doi.org/10.1097/00001888-200105000-00017>

Cómo citar este artículo:

Escobar-Jiménez, Christian. 2022. “Paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano”. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* 74: 139-158. <https://doi.org/10.17141/iconos.74.2022.5246>