

ANÁLISIS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

AUTORAS: Libia Dolores Almeida Lara¹
Martha Cecilia Cueva²
Amparo de Jesús Romero Palacios³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: lalameida_08@yahoo.es

Fecha de recepción: 24 - 05 - 2017

Fecha de aceptación: 6 - 07 - 2017

RESUMEN

En el presente trabajo es parte del resultado de la labor científica investigativa, en donde se da a conocer los problemas más comunes que se presentan en el interior de la universidad referente al análisis de la equidad de género, se inicia dando a conocer los factores sociales y biológicos en las que se diferencian hombres y mujeres dentro de la sociedad, los problemas más comunes que enfrenta la mujer a nivel mundial, del Ecuador y particularmente en la U.T.C; para luego mencionar los síntomas que éstos provocan en el entorno universitario, La metodología se enmarca dentro de la investigación exploratoria, concluyente descriptiva y causal, a través de encuestas aplicadas a los involucrados, de donde se ha tenido acceso a sus criterios y experiencias respecto a la temática, análisis de situaciones, registro de hechos, intercambio de experiencias, entre otros. Este estudio Señala la urgencia de implantar un sistema educativo con la presencia de la visión de género.

PALABRAS CLAVE: Equidad de Género; Universidad; Análisis.

ANALYSIS OF GENDER EQUITY AT THE TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

ABSTRACT

In the present work it is part of the result of the scientific research work, where it is made known the most common problems that are presented in the interior of the university referring to the analysis of the gender equity, it begins giving to know the social factors And biological differences in which men and women are differentiated within society, the most common problems faced by women worldwide, in Ecuador and particularly in the UTC; The methodology is framed

¹ Doctora en Administración por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú, Magister en Educación y Desarrollo Social por la Universidad Tecnológica Equinoccial; Diploma Superior en Gestión del Talento Humano por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; Licenciada en Administración; Docente en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.

² Profesora de Segunda Enseñanza. Especialidad Inglés. Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención en Inglés. Magister en Docencia Universitaria y Administración Educativa. Docente Titular de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.

³ Licenciada en Ciencias de la Educación especialización de Idiomas Inglés y Francés. Diplomado Superior en Investigación. Docente Titular de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.

within exploratory research, conclusive descriptive and causal, through surveys applied to those involved, from which they have had access to their criteria and experiences regarding Thematic, analysis of situations, recording of facts, exchange of experiences, among others. This study points out the urgency of implementing an education system with the presence of the gender perspective.

KEYWORDS: Gender Equity; University; Analysis.

INTRODUCCIÓN

“El mundo actual casi universalmente valora más a los hombres que a las mujeres. Tanto en las costumbres como las instituciones sociales y políticas se da la subordinación de las mujeres frente a los hombres.” Esto no significa, por otra parte, que las mujeres dejen de tener importancia en un mundo donde procrean, cuidan a los infantes y trabajan”.(Graciela Mero). Citada en la Publicación: Mendoza Escala C. (2008). Ensayo Género y Derechos Humanos. (p. 4).

Las mujeres, como grupo, han tenido que aprender a rechazar las definiciones tradicionales de lo femenino que se basan sólo en explicaciones biológicas; han debido comprender que su identidad no es solo de madre, esposa o trabajadora doméstica; que su ser significa la posibilidad de alcanzar la calidad de persona, como cualquier ser humano

Desde los albores de la humanidad las mujeres se han encargado de la reproducción y el cuidado de la vida, es decir el cuidado de los seres humanos desde su nacimiento, la atención a personas enfermas, discapacitadas y de la tercera edad, pero además el sostenimiento de la fuerza de trabajo.

Pese a la importancia de estas actividades, este trabajo no es remunerado y hace muy pocos años fue reconocido como un trabajo productivo, es por esto que muchas mujeres se incorporan al mundo laboral para contar con un ingreso económico y satisfacer sus necesidades, sin que esto les libere de sus responsabilidades en el hogar, por ello hablamos de la doble jornada que realizan las mujeres porque las tareas reproductivas aún no son compartidas. A esta situación deben agregarse la condición de vida de las mujeres marcada por la inequidad de género que le hace víctimas de la pobreza, la falta de educación y el acceso a los servicios de salud, así como el trabajo precario que no les reconoce sus derechos a la seguridad social.

A pesar del continuo incremento de la tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral durante los últimos veinte años, ésta sigue encontrando más obstáculos que el hombre al acceder al empleo, y constituye el grupo más vulnerable frente al desempleo. La gran mayoría de las mujeres trabajadoras ocupan puestos de trabajo que suponen un escaso nivel de calificación, salarios más bajos, menor seguridad y peores condiciones laborales.

DESARROLLO

El género es un producto cultural, que se crea y evoluciona a lo largo del tiempo y que se diferencia de una cultura a otra. Eso quiere decir que ha sido construido con una determinada visión y que, por lo tanto, se puede cambiar sin que eso afecte a lo que somos, al respecto Mora, 2004, (p.35) sostuvo que *“género se refiere a las características sociales y culturales que influye en la forma en que las mujeres y los hombres se relacionan y dividen sus actividades y responsabilidades. Estas características no son permanentes varían según su cultura y pueden cambiar a través del tiempo”*

Este análisis de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades.- Esto se concentra en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con los hombres.

Por otro lado es necesario realizar un diagnóstico de la realidad educativa universitaria en el Ecuador relacionado con la inequidad de género; según la información obtenida de la *CONEA 2009* consideran: a nivel universitario las mujeres han conseguido avances importantes en donde; el 54.4% de la población matriculada en centros educativos superiores son mujeres, frente al 45.6% de los hombres. Sin embargo la igualdad de oportunidades que hoy existen en el sistema educativo, no significa saldar las brechas de inequidad que aún existen, y se confunde la aparente neutralidad del conocimiento como garantía de imparcialidad y respeto a los derechos de hombres y mujeres.

Detectando estos síntomas que genera el problema sobre el tema en estudio que corresponde al Análisis de la equidad de género en los Estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, se puede entender que en pleno siglo XXI donde se señala que estamos viviendo un mundo globalizado de tendencias tecnológicas de conocimientos en una línea sin fronteras, aparentemente es impresionante el nuevo milenio; pero lamentablemente en cuanto se refiere a la humanidad que está constituida por hombres y mujeres es muy marcada la diferencia en cuanto a su genética, estructura biológica, roles en la sociedad y campo laboral donde es muy lamentable cuestionar, que se da mayor privilegio a los hombres al ser considerado como un ser superior a la mujer, ya sea física como intelectual; desde ahí nace históricamente el problema social en cuanto a discriminación, al considerarse a la mujer como un ser inferior e invisible, de allí la preocupación de analizar detalladamente este problema social y en lo posterior encontrar mecanismos pertinentes que eleven el autoestima de la mujer frente a cualquier cargo o responsabilidad donde sea capaz de demostrar sus competencias laborales al realizar de igual o mejor manera que los varones las tareas encomendadas.

Al respecto de lo expresado por la *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES)*, la universidad ecuatoriana registra una contradicción: mientras se feminiza su población estudiantil, sus claustros docentes y sus

espacios de poder y autoridad siguen fuertemente masculinizados. Eso implica que, a inicios del siglo XXI, la universidad sigue desenvolviéndose con patrones patriarcales tradicionales propios de la primera mitad del siglo XX. Por consiguiente la política e ideología que se difunde en sus espacios, presumiblemente, sigue impregnada de visiones y estereotipos de género que no permiten avanzar hacia una modernidad democrática.

Al respecto, en la investigación se pudo comprobar una incompreensión e inclusive un rechazo a considerar este aspecto como indicador de evaluación de desempeño institucional por parte de ciertas universidades, evidenciando un real desconocimiento de planteamientos centrales en el debate actual sobre la educación superior, como por ejemplo, la íntima relación entre equidad y calidad. Ello impone la necesidad urgente de que la universidad ecuatoriana desarrolle estas políticas de acción afirmativa para lograr la equidad en todos sus niveles (organismos de dirección del sistema, autoridades, docentes, estudiantes, administrativos/as) y que aborde estos temas también en el trabajo cotidiano de las aulas, con las y los estudiantes, lo que implica “construir un claustro con docentes hombres y mujeres sensibilizados, interesados e informados sobre los temas de género”. (Ramírez, R. 20112) (p.134-135).

Ante lo expuesto, frente a un análisis de la autora, se logra señalar que las causas para que no exista una equidad de género en las diferentes universidades pueden ser

Carencia de una orientación vocacional en las instituciones educativas del nivel inicial, educación básica y bachillerato sobre la importancia que ejerce la mujer en la sociedad con los mismos derechos y obligaciones que el hombre, al realizar un estudio universitario en cualquier carrera, principalmente enfatizando en las técnicas ya que la mujer de hoy día ha demostrado su buen desempeño profesional en el campo político, social, económico, deportivo y militar en este último se ha perdido la invisibilidad de la mujer al dejar una buena imagen a la sociedad de lo que es capaz física como intelectualmente:

- Desmotivación por parte de los padres de las señoritas estudiantes, al influir en la selección de la carrera de su hija al considerar que debe ser una secretaria, parvularia, contadora, profesora, entre otras carreras que no demande una gran esfuerzo físico
- Abuso y acoso sexual por parte de sus superiores para que obtengan un empleo; en este punto debemos resaltar que las mujeres ocupan un cargo en diferentes.
- Organizaciones por su atractivo físico, y no se mide su capacidad intelectual y eficiencia productiva; en este aspecto la mujer tiene toda la de perder donde siempre será sometida por su jefe si desea seguir manteniendo su empleo.

- Deserción universitaria debido a múltiples factores, entre los más comunes están el embarazo a temprana edad en un promedio de 18 a 20 años de edad ya son madres, lo que obstaculiza continuar con sus estudios en el nivel superior; otro factor es que la mayoría de mujeres son procedentes del sector rural y de hogares de extrema pobreza, lamentablemente no pueden seguir asistiendo a la universidad porque demanda de gastos y no está a su alcance económico.
- Discriminación laboral por parte de las empresas e instituciones al señalar que las mujeres no están aptas para ejercer un cargo de alta gerencia, donde la presencia de la mujer es mínima al ocupar altos rangos administrativos y académicos
- Incongruencia curricular en las diferentes ofertas académicas, al no existir ejes transversales que respondan a los problemas y realidades del ámbito social.- Uno de esos contenidos formativos es el de una educación para la igualdad de oportunidades para ambos sexos que busque una educación con sentido más humanista, ya que con esta propuesta curricular permitirá ampliar la cobertura de la mujer en cargos profesionales estelares y sobretodo elevar el autoestima de las mujeres en continuar con nuevos retos educativos como profesionales

La realidad de los estereotipos diferenciadores de género que comienzan a afianzarse desde el nivel pre-escolar, continúan en la escuela, el colegio y se consolidan en la universidad.-De persistir el problema su pronóstico sería muy lamentable en todos las Universidades de la país, donde la principal víctima de a comodatos profesionales son las mujeres quienes quedan rezagadas de ocupar cargos significativos y estelares dentro de la universidad ; además se puede observar la ausencia y deserción de la participación de mujeres en las carreras técnicas. Por lo que es necesario implantar políticas de ajuste que reestructure los procesos educativos tradicionales, discriminatorios; por procesos alternativos, capaz de convivir juntos y en armonía entre hombres y mujeres que unidos por una causa común, buscan el bienestar económico y productivo del país.

Sistematización del problema en la UTC

- Deserción laboral y estudiantil de las mujeres del nivel superior
- Alto índice de mujeres seleccionan carreras universitarias temporalmente
- Concentración de mujeres en carreras Humanísticas
- -Invisibilidad de la mujer en cargos de alta gerencia administrativa y académica

Causas

- Abuso y acoso sexual a las mujeres por sus superiores y docentes de la universidad.

- Carencia de orientación vocacional en las instituciones educativas.
- Desmotivación por parte de los Padres de familia al influir en la selección de la carrera de sus hijas.
- Discriminación laboral en las Instituciones Públicas y Privadas.

Al respecto se puede deducir que la problemática sobre la inequidad de género en los estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, es producto de varias causas entre las más importantes tenemos que: Existen muchos casos donde prevalece el machismo de autoridad sobre las señoras y señoritas estudiantes; otra causa para que no se regule la equidad de género es por la poca atención y trabajo profesional del departamento de orientación de las instituciones educativas del nivel medio y superior al organizar charlas destinadas a mejorar el respeto y la interrelación entre los dos géneros: hombres y mujeres.

Otro aspecto que se debe mencionar es que desde el hogar se da el ejemplo de mantener el machismo donde los padres atribuye tareas por sus condiciones genéticas si es hombre debe dedicarse a jugar fútbol, vóley bol, prohibido jugar con muñecas; mientras a que las mujeres a jugar básquet, dedicarse a tareas de la casa: cocinar, planchar, lavar la ropa, etc.; luego cuando ya son adolescentes están bien marcadas para seleccionar carreras universitarias de acuerdo a su género que son influenciadas y obligadas por sus padres.

Otra causa que marca la inequidad de género es en el plano profesional, cuando las mujeres son discriminadas al ocupar un cargo en instituciones públicas o privadas siendo explotadas económicamente o a su vez su rechazo para ocupar cargos de alta gerencia, aceptándolas únicamente como secretarías, esto es muy notorio en todos los departamentos de alta gerencia, académicos y administrativos, incidiendo en el campo emocional, al verse a la mujer desmotivada por no brindar la oportunidad de demostrar sus capacidades intelectuales como profesionales; ante estas adversidades de marginación trae como consecuencias un alto porcentaje de mujeres que optan por desertar a su trabajo y/o estudios por sentirse inútiles ante la amenaza machista de muchos hombres que no respetan los derechos de su sexo opuesto.

Ya en plano estudiantil de la universidad existen muchas mujeres que seleccionan carreras temporalmente porque sienten el deseo de superación como los varones en carreras técnicas, pero al observar que la sociedad en este tipo de oficios dan preferencia a los varones abandonan la carrera inicial y seleccionan otras carreras que son —bien vistas‖ exclusivamente para las mujeres como en el campo contable, parvularia y en calidad de maestras donde señalan que se encuentran bien respetadas y con mejores posibilidades laborales hasta ahí llega su cúspide como profesionales; es muy mínimo apreciar mujeres que ocupen cargos dignos, bien remunerados y que estén al frente del manejo de una organización en que la mayoría son hombres

Ante estas debilidades en el interior de las instituciones públicas, privadas y - como es el caso de la investigación-, de educación, se ve en la necesidad de buscar estrategias que solucione tal problemática, siendo las más idóneas de acuerdo a las circunstancias: Sancionar drásticamente aquellos que no respeten la integridad física como emocional de la mujer, reformar el currículo educativo con inclusión de ejes transversales que traten aspectos sobre la equidad de género, proponer una educación superior de género, equidad y trabajo capaz de vivir en armonía en los diferentes ámbitos de la sociedad, logrando de esta manera promover el liderazgo femenino con una jerarquización del trabajo equitativo y salarios justos para ambos sexos; cabe mencionar que no se aspira que únicamente la mujer logre escalar en gran magnitud, más bien la búsqueda debe ir orientada a que el hombre comparta su espacio, y se integre con la mujer, para que esta a la vez incursione con sus méritos propios a ocupar cargos que resalten su imagen y prestigio en la sociedad.

Es indispensable que se garantice no únicamente la igualdad formal sino también la igualdad real, pues si son las autoridades, quienes perciben que siempre se respetan derechos y se da trato igualitario, mientras en otros estamentos se percibe que si hay situaciones de falta de respeto a derechos e inclusive discriminación de género, por lo que debe adoptarse políticas que aseguren el ejercicio de todos los derechos de quienes forman parte de la U.T.C (Universidad Técnica de Cotopaxi) y de quienes aspiran acceder a ellas ya que es la única forma de cambiar la cultura de machismo y rivalidad entre ambos sexos al ser considerada la mujer como un ser invisible.

Es importante Adoptar como estrategia metodológica en la universidad, la enseñanza sobre derechos humanos en todas las carreras incorporando el enfoque de género de manera transversal y específica en la formación académica. Con el compromiso de desarrollar una cultura de derechos humanos que estimule la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, lo que incluye profesionalismo en todas las ciencias y reconociendo la importancia de entender diferencias sobre discriminación material y formal, equidad e igualdad de oportunidades.

Se aspira a que la Universidad Técnica de Cotopaxi participe de una propuesta que enmarque la equidad, género y respeto como principios básicos para equilibrar la situación que atraviesa la mujer en la formación universitaria, desterrando en su mentalidad el mito de que las mujeres nacen únicamente para el hogar, cuidado de los hijos, o para ocupar cargos que no requieren de mayor esfuerzo físico

Se realizó un análisis a través de las técnicas aplicadas y pudimos llegar a la conclusión En relación al personal docente que imparten diferentes cátedras en la U.T.C, la mayoría son hombres con 194 que equivale al 66.44%, con referencia a la mujer que es apenas del 33.56% de un total de 292 profesionales que prestan sus servicios en las tres Unidades Académicas; por otro lado debemos mencionar que de los 292 docentes: 71 tienen nombramiento mientras en su gran mayoría que son 221 profesionales son a contrato y en

este grupo se encuentra un alto porcentaje de mujeres: 17.81% Docentes Hombres a Nombramiento, frente al 6.51% de Docentes Mujeres bajo esta modalidad. El 48,63% de docentes Hombres a Contrato, frente al 27.05% de mujeres bajo esta modalidad; por lo tanto se observa una marcada diferencia entre los dos géneros. No se tiene cifras del contrato de trabajo a tiempo,

En las Unidades Académicas los maestros/as que imparten diferentes cátedras en la Universidad Técnica de Cotopaxi, la distribución está dada de la siguiente manera el 36.30% de docentes hombres frente al 8.90% de mujeres imparte su cátedra en la UACAH; en la UACAREN el 17,47% de hombres y el 8.90% de mujeres y en la UACIYA el 21.92% de hombres, frente al 6.51% de mujeres

Refiriéndonos al total de la población administrativa 121 empleados esto es el 66% son hombres y 61 esto es el 34% son mujeres, en relación al personal administrativo a contrato el 81% corresponde a hombres y el 19% a mujeres; mientras que en el personal administrativo a nombramiento el 60% son hombres y el 40% mujeres.

La UTC actualmente tiene ocho mil estudiantes aproximadamente en la modalidad presencial y de cuarto nivel; de los cuales un 55% son mujeres, existe un significativo crecimiento de la población estudiantil en los últimos cuatro años, siendo su mayor auge en el periodo de septiembre, como producto de la diversificación de la oferta académica

Haciendo referencia a sus dos géneros que es objeto de nuestro estudio. Se ha verificado por las siguientes razones:

- a) Que existe una discriminación constante hacia el género de la mujer en todos los estamentos de la U.T.C, principalmente en el conglomerado estudiantil, y de docentes y personal administrativo, en cuanto a sus roles, funciones, cargos y respeto a la igualdad, como se puede apreciar en el análisis de los resultados a las encuestas realizadas a los estudiantes de sexo masculino quienes mantienen en un 54% haber maltratado a sus compañeras física o emocionalmente, consideran en altos porcentajes la existencia del machismo y con ello discriminación a las compañeras de clase.
- b) En el personal administrativo existen dificultades al ejercer su profesión por ser mujeres y un alto número (121) del personal son hombres, frente a (61) un número más pequeño de mujeres las mismas que es su mayoría ocupan puestos de asesoría y muy pocas a nivel directivo, y los porcentajes de contratación de mujeres es más alta pero el número de nombramientos es menor frente al de los hombres.

Caso similar se presentan en el grupo de docentes en donde del 64,44% del cuerpo docente de la UTC. Son hombres de éstos el 17,81% tiene nombramiento y el 48,63% mantiene contrato. Mientras que de la totalidad de los cuerpos docentes, el 33,56% son mujeres y de éste grupo 27,05% mantiene la modalidad de contrato y tan solo el 6,51% tiene nombramiento

- c) Que los problemas más frecuentes que enfrenta la mujer dentro de la sociedad es el machismo, discriminación, desigualdad de oportunidades, acoso sexual, en algunas oportunidades; provocado por el sexo masculino. Situación de la que no se exige la población de la UTC., de acuerdo a lo investigado en los temas de: Necesidad de adecuación a las condiciones laborales contemporáneas en donde se analiza la naturaleza precaria e inestable de los empleos desempeñados por mujeres que no son afiliadas, reciben un sueldo inferior al de los hombres.
- d) Que en los diferentes estamentos de la U.T.C prevalece el mayor número de varones que mujeres en las diferentes secciones departamentales y académicas, concluyendo que de cada diez vacantes de puestos de trabajos ocho son ocupadas por el género masculino, mientras que apenas dos son para mujeres, ante lo expuesto es claro que existe favoritismo de empleo para los varones. El porcentaje de profesionalización del personal administrativo mujeres, está muy por debajo del de los hombres esto es 52 (43%) profesionales hombres de 121 que trabajan.
- e) Que en las diferentes carreras que oferta la U.T.C, se encuentra distribuida por géneros de manera heterogénea en las tres Unidades Académicas, en la CIYA el mayor número se encuentra varones, en la Ciencias Administrativas y Humanísticas se concentra en gran número las mujeres, mientras que casi es equitativo en la Unidad Académica de Ciencias Agropecuarias y de Recursos Naturales. Estas diferencias se dan por la vocación que se inclinan cada género a una carrera afín a sus condiciones e incluso, por el sistema social en el que se desarrollan como se analiza en el tema: ¿Conduce la educación a una mayor Capacitación y autonomía de la mujer?; Inclusión de la Mujer.
- f) Que la participación de la mujer en las actividades que involucran cambios sociales son obstaculizadas por la desigualdad, lo que impide su real participación en los espacios políticos y en la toma de decisiones económicas y políticas dentro de un sistema que estigmatiza a la mujer hacia el grupo que lidera, ante estas circunstancias el género masculino ha tomado el mando político al ser considerado como el género temperamental y de respeto al grupo que representa: Como se lo analiza en el tema: Las representaciones sociales de género.
- g) Que en los dos géneros todavía es muy limitada su participación en el campo. Investigativo y en la publicación de artículos científicos. Siendo la oportunidad para que hombres y mujeres de los diferentes estamentos de la U.T.C coordinen en forma integral y armónico el trabajo investigativo, poniendo en práctica la equidad de género

CONCLUSIONES

Luego de un diagnóstico institucional en los diferentes estamentos de la Universidad Técnica de Cotopaxi que está representado por autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo y de servicio, se pudo determinar una desigualdad de género en cuanto a funciones y roles que lo desempeñan, notándose que es muy limitante la participación social de la mujer por factores socio-culturales, ya que en su mayoría se encuentra liderado por el género masculino, debilitando el accionar de la mujer en la toma de decisiones

La discriminación que existe en el estamento estudiantil es notorio en el aspecto de dirigencia estudiantil, donde la mujer tiene poca aceptación en el gobierno estudiantil; además son objeto de burlas, irrespeto, acoso, marginación por parte de sus compañeros varones; lo que provoca desintegración entre géneros, conflictos dentro del aula

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcón, E. (2008). Entre Cristales y Sombras: Derechos humanos y equidad de género en la PUCE .Quito: Bermeo.
- Alberdi, I. y Martínez, L (2012). Guía didáctica para la orientación no sexista
- ALMA MATER (2005). Revista informativa UTC. Ediciones 5, 6 y 7: UTC. Latacunga.
- Alter, E. (1999). Educación Alternativa con visión de Género en Ecuador: Quito
- Brasileiro, A .M. (1999). Género y Desarrollo Sostenible. Un nuevo paradigma. Quito.
- CEPAL. (2006). Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género: Quito.
- CONAMU (2000). Hacia la Equidad de Género en la Educación: Quito
- Dunand, T. (2000). Equidad de Género en Trabajo y Salud. CLACSO: Buenos Aires, Argentina
- Mendoza C. (2008). Ensayo Género y Derechos Humanos. Quito.
- Pacheco, F. (2000). Cuadernos de Formación Política. Género, Conceptos y Bases Fundamentales, La Violencia de Género. Serie: Hacia una vida de justicia y libertad. N° 1. Quito
- Ramírez, R. (2014). Debates- Transformar la universidad para Transformar la sociedad SENPLADES.