

¿POR QUÉ TAN DESPACIO? UNA RELECTURA DEL ‘TECHO DE CRISTAL’ DESDE EL CONTEXTO SOCIO-CULTURAL EN ECUADOR

Mariana Lima Bandeira¹

Elizabeth Carolina Cárdenas-Calderón²

Resumen: En nuestro estudio, factores simbólico-culturales, legales y sociales fueron categorías definidas *a priori* para caracterizar el ‘techo de cristal de género’ en la universidad en Ecuador, a partir de un caso de características muy peculiares. Los obstáculos podrían estar no visibles - y justificados - por estructuras simbólicas de una ‘masculinidad hegemónica’ que es reproducida por el conjunto de personas que laboran ahí. Los resultados del análisis de contenido muestran que estas estructuras actuarían como una forma de dominación simbólica, responsables por la lentitud en los avances observados en la equidad de género, pese la ley y las políticas institucionales.

Palabras-clave: techo de cristal; universidad; dominación simbólica.

Why so slowly? A rereading of ceiling glass from the social cultural perspective in Ecuador.

Abstract: In this study, we defined *a priori* as analytical categories, the cultural-symbolic, legal and social elements, in order to characterize the ‘gender glass ceiling’ at the university in Ecuador, from a particular case study. Considering this, the barriers could not be so visible – and they are justified – by symbolic structures of an ‘hegemonic masculinity’, which is reproduced by people who work at this university. The results of the content analysis show that the slow advances in the gender equity is due to these symbolic structures, in spite of the law and the implemented institutional policies.

Keywords: glass ceiling; university; symbolic domination.

Introducción

La equidad de género ha tenido avances significativos en el ámbito de discusiones ideológicas, en la descripción del fenómeno, en la definición de sus

1 Doutora em Administração pela EBAPE, Fundação Getúlio Vargas. Professora Titular da Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador e Professora Convidada da Universidad Estatal de Milagro, UNEMI. E-mail: limabandeira.mariana@gmail.com.

2 Mestre em Desenvolvimento del Talento Humano pela Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. E-mail: e.carolina-cardenas@gmail.com

características y dimensiones, en las profundizaciones de sus principios, entre otros. Estos avances pueden ser constatados en el contexto de políticas públicas, de la sociedad civil, de las empresas, sea internacionalmente o en el contexto local, y también en la academia, por medio de las investigaciones y publicaciones sobre la temática. Sin embargo, ha sido lento cuando se observan los resultados efectivos en la práctica organizacional en relación al género, sus símbolos y significados. Es la paradoja que Hirata & Kergoat (2007, p.597) anuncian como “todo muda, nada muda”.

En este artículo se aboga que es importante actuar en las estructuras simbólicas de dominación que favorecen a la “masculinidad hegemónica”, definida por Connell & Messerschmidt (2013, p.245) “como un patrón de prácticas [...] que posibilitó que la dominación de los hombres sobre las mujeres continuara”.

De acuerdo a ONU Mujeres, la región de América Latina y Caribe se ha posicionado explícitamente a favor de la garantía de los derechos de las mujeres: todos los países de la región han ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y, por ejemplo, y han buscado institucionalizar sus intenciones en la normativa y en la política pública desarrollada en los últimos años. De un estudio del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, presentado en la 55ª reunión de la mesa directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer (ONU MUJERES, 2017), se menciona que 22 países de América Latina y el Caribe tienen Planes de Igualdad de Género vigentes y comprometidos con la superación de obstáculos que todavía sostienen la discriminación de género y de la autonomía de las mujeres. La institucionalización de estos planes por medio de un marco normativo y de políticas públicas es fundamental, pero también lo es mover las estructuras simbólicas de la sociedad, para dar sostenibilidad a un cambio efectivo en este panorama de inequidades. Sin ello, probablemente seguirá la reproducción de una misma dinámica, representando el *habitus* de Pierre Bourdieu (BOURDIEU, 2000).

Conforme ONU Mujeres (2016, p. 6): “Los obstáculos estructurales y la discriminación relacionada con el sexo y género pueden verse agravados por desigualdades múltiples e interrelacionadas, que exponen a las mujeres y las niñas al acoso, la exclusión y la violencia”. Esto sugiere que las consecuencias para la sociedad pueden ser bastante graves y, de los levantamientos realizados, “la brecha entre los géneros en el mundo del trabajo sigue siendo persistente en todas las regiones” (ONU MUJERES 2016, p. 5).

En Brasil, de acuerdo con el Instituto Ethos, las mujeres “ocupan 35,5% del cuadro funcional, 38,8% del personal de supervisión, 31,3% de la gerencia y 13,6% de los ejecutivos” (ETHOS, 2016, p. 57). De forma curiosa, los resultados señalan que hay una proporción importante de empleados que considera adecuada la presencia de mujeres en estos niveles jerárquicos. De los participantes, 48,7% de las personas en el nivel funcional, 61% de los supervisores, 55,8% de los gerentes

y 43,4% de los ejecutivos consideran adecuada la presencia de mujeres en su empresa. Más adelante señalamos lo que puede representar esta aceptación tácita compartida socialmente de este panorama.

La complejidad de instalar con efectividad una agenda pública de igualdad de género es indiscutible. Entre algunos de los problemas identificados, por ejemplo, está la dificultad de tornar operativa las iniciativas: uno de cada dos Planes analizados en los países de América Latina y Caribe no tiene definidos responsables institucionales para el cumplimiento de estrategias o también se encuentra que hay un énfasis en ciertas políticas más enfocadas a lo social, con poca atención a estrategias hacia Hacienda, Relaciones Exteriores, Obras Públicas.

Ecuador es uno de los países que ha efectivamente incluido objetivos concretos con perspectiva de género en sus Estrategias Nacionales de Desarrollo (ONU MUJERES, 2017). De todos modos, estos avances son paulatinos y las transformaciones culturales son lentas, pues se observa todavía que hay muchos casos de diferenciación de sueldos de en la ocupación de puestos y, también, en el ascenso de mujeres a puestos de mando (CHÁVEZ & RÍOS, 2014). En algunos casos, incluso, hay retroceso. En un estudio desarrollado por *Grant Thornton*, se demuestra que, en el 2013, las mujeres españolas ocuparon 21% de los cargos directivos, tres puntos a menos que en el 2012.

Era esperado que la universidad, como ente generador de conocimiento, cuya identidad está marcada por su autonomía, por ser un espacio democrático de crítica y de desarrollo, jugara un rol primordial en la discusión de género, tanto en términos académicos cuanto organizacionales. La universidad, dada su propia naturaleza plural de saber, debería ser un actor importante en la reducción de brechas de desigualdad de todos tipos; sin embargo a ello, se nota que ha reforzado el sentido común de las organizaciones en lo que dice respeto a la ineficiente y escasa promoción de oportunidades a puestos de dirección y decisión para la mujer. En el entorno de educación aún predomina el otorgamiento de funciones directivas a hombres, asumiendo que este cuenta con mejor preparación para cargos de poder (GUEDES, 2008) lo que contribuye a mayor desigualdad laboral (OIT, 2015).

La investigación social empírica y algunos informes documentan los avances y los retrocesos en cuanto a la equidad de género. Torres-González & Pau (2011, p.36-37) muestran como Alemania, “5ª economía mundial y 1ª de Europa” y “reconocida como líder en los sectores científicos y tecnológicos”, presenta una realidad de segregación horizontal (elección de la carrera de formación) y vertical (ascenso profesional)³ de la mujer que se acentúa año tras año. El levantamiento realizado en el 2011 refuerza este panorama también en la academia española

3 El *Glass Ceiling Index* mide las oportunidades de las mujeres, comparadas con los hombres, de alcanzar un puesto en los niveles más altos de la jerarquía. Un índice de 1 indicaría que no hay diferencias en la promoción de hombres y mujeres. A índices más altos más espeso es el cristal que impide el avance femenino. En el caso de Alemania, el índice es 1,6 (recalculado según los datos corregidos), mientras el índice para España, igualmente recalculado con los datos correctos, es

y, en un estudio más reciente, Matus & Gallego (2015) corroboran que esta realidad no ha cambiado. De la misma forma, en América Latina se encuentra un panorama similar (CASTRO & FOLCH, 2012; GAETE-QUEZADA, 2015).

En Ecuador, se acentuó un cuestionamiento sobre la necesidad de mayor equidad en el ámbito de educación superior y, desde la vigencia de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, en el 2010, fueron incorporadas algunas iniciativas en cuanto a la acción afirmativa hacia los grupos históricamente excluidos. Entre ellos, la mujer gana protagonismo en las políticas públicas y en la normativa del país, lo que supuestamente se refleja en las instituciones de educación superior.

En este marco, como una forma de explorar el alcance de la norma en la *práxis* organizacional, el objetivo central de esta investigación fue identificar los factores simbólicos, culturales y sociales del ‘techo de cristal’ en el acceso de la mujer a cargos directivos en una universidad pública del Ecuador.

El caso de estudio tuvo sus orígenes en la década de los 20 del siglo pasado, siendo una institución marcada por una estructura, jerarquía y políticas de una organización de la lógica castrense. Asimismo, incluye en su organización autoridades militares y civiles, y su misión se enuncia como la formación de académicos, profesionales e investigadores, con capacidad de liderazgo y pensamiento crítico. Es reconocida por los organismos oficiales de acreditación de la calidad como una universidad de excelencia académica - categoría A - y basa sus discursos y políticas en valores como la igualdad de oportunidades, equidad de género e interculturalidad.

Son muchos y distintos motivos para explicar este cuadro de dificultad del acceso y de crecimiento profesional de la mujer en el mercado laboral, también en la universidad. En una institución como una universidad tradicional de principios androcéntricos, este cuadro presenta una limitación adicional, que consiste en la estructura y la cultura militar, que tradicionalmente impide que la mujer tenga ascensos en la jerarquía militar, a partir de cierto grado. En tal sentido, es coherente pensar en el ‘techo de cristal’ como una metáfora que expresa los obstáculos invisibles - reales, percibidos y asumidos - al acceso a cargos directivos o gerenciales, lo que implica el estancamiento laboral (AGUT- NIETO & MARTÍN-HERNÁNDEZ, 2007).

En nuestro estudio, factores simbólicos, culturales, legales y sociales fueron las categorías definidas *a priori* para caracterizar el ‘techo de cristal’ en el mercado laboral de la universidad, específicamente relacionados a la mujer, a partir de un caso de una universidad en particular, que presenta características muy peculiares. En este marco, se supone que los obstáculos podrían estar no visibles - y justificados - bajo estructuras simbólicas de una ‘masculinidad

de 2,4. (TORRES-GONZÁLEZ & PAU, 2011).

hegemónica' (CONNELL & MESSERSCHMIDT, 2013) que es sustentada por el conjunto de personas que laboran ahí. Se supone también que estas estructuras actúan como una forma de dominación simbólica que justifica la precariedad del mercado laboral en el que se encuentra inmersa la mujer. Estos espacios simbólicos y culturalmente construidos han desplazado capacidades, conocimientos, habilidades y competencias del género femenino para alcanzar cargos de jerarquía, de decisión y de responsabilidad.

El techo de cristal en el ámbito laboral de la universidad

La segregación en el mercado laboral contribuye al desarrollo de la discriminación laboral y feminización o masculinización de ciertas carreras y profesiones. Metz & Tharenou (2001) señalan que la discriminación basada en el género constituye una de las más grandes barreras en el crecimiento laboral de la mujer y sobre todo al acceso de cargos de alta responsabilidad. Sin embargo, estos cargos también conllevan a una dedicación y persistencia que están relacionados con la estructura organizacional y con la dinámica familiar.

Cuando la mujer alcanza su mejor nivel profesional entre los 30 y 40 años es justamente cuando convergen las actividades más importantes del hogar tal como la crianza de los hijos (SOARES, 2008) y es donde están las intersecciones entre los factores internos y externos señalados con anterioridad (AGUT-NIETO & MARTÍN-HERNÁNDEZ, 2007). Tal vez por ello exista una relación entre el aumento de escolarización y de inserción femenina en el mercado laboral mundial con la baja de las tasas de fecundidad (GUEDES, 2008), pese que se cuestiona que el acceso a la educación por parte de la mujer todavía es influenciado fuertemente por una dimensión socio-simbólica de la feminización de las carreras.

Paralelamente, Tenjo y Herrera (*apud* CHÁVEZ & RÍOS 2014, p.31) denuncian que: “a pesar de que las mujeres presenten una mejor formación que los hombres, ellas tienen menores probabilidades de acceder a cargos directivos”.

Los argumentos expuestos muestran, entonces, que esta situación no se consolida por la perspectiva económica, ya que por este lado se reconoce la importancia del rol de la mujer en el sistema productivo. Los sustentos están justamente en el orden social, en la dinámica cultural y psicológica, históricamente construida y sociológicamente institucionalizada a partir de significados y símbolos, como normas concretas y tácitas de ‘comportamientos aceptables’:

La mujer participa más en el mercado, pero todavía gana menos (cerca de 72,3% de la remuneración masculina) y es excepción en los puestos de mando. Además, se enfrentan a dilemas como ‘comportamiento masculino’ x ‘femineidad’, ‘dedicación a familia’ x ‘inversión en el trabajo’. (SALES et. al, 2013).

En los primeros debates de la economía, se ignoraba esta segregación

por género e incluso el trabajo doméstico fue cualificado por Marx como improductivo. Los planteamientos iniciales sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres propiciaron un debate más amplio sobre las condiciones de trabajo para la mujer, siendo que algunos de los articuladores de esta cuestión eran el proceso de escolarización o la idea de que las necesidades de las mujeres eran menores (TEIXEIRA, 2008).

Al analizar la universidad desde sus historias y tradiciones, se puede observar que en verdad son espacios patriarcales, lo que ha influido negativamente en prácticas educativas diferenciadas por sexo y marcadas por la masculinidad. En tal sentido, se ha evidenciado que el ‘techo de cristal’ se ha fortalecido durante toda la historia de la universidad, incrementando los obstáculos para que las mujeres ocupen los puestos de dirección como rectoras, vicerrectoras, decanas, presidentes de comités académicos o de investigación. Esta herencia resultó en el hecho de que, también en la universidad, la presencia de la mujer sea relegada a cargos marginales o de menor impacto social (DEFILIPPO, SANZ & GÓMEZ, 2009).

Se asume que también es consecuencia de que las mujeres hayan sido excluidas de las contribuciones a la ciencia, entre otros motivos, y “no parece que el mero transcurso del tiempo sea suficiente para modificar tal escenario” (ESCOLANO, 2006, p.235). Recientemente, un grupo de brasileras lleva adelante una investigación sobre los efectos de la maternidad en la carrera académica de las científicas. El proyecto – *Parent in Science*⁴ – ha recibido apoyo internacional y promete una discusión interesante sobre las estructuras simbólicas recurrentes en la academia.

Este debate ya se ha intensificado de forma intensa en España, donde las académicas reivindican mayor reconocimiento en las estructuras jerárquicas de la universidad tradicional. Algunas metáforas que se refieren a los obstáculos simbólicos buscan una alusión más fuerte al proceso discriminatorio que vivencian en su carrera. Algunos términos como ‘techo de hormigón’ o ‘de mármol’⁵, por ejemplo, dan otro sentido al panorama de la mujer. Además, “hay una identidad concreta de género en el imaginario cultural, hecho que —al mismo tiempo que genera desigualdad— resulta en pérdidas en términos de excelencia científica para la sociedad en su conjunto”. (ESCOLANO, 2006, p.235).

Las definiciones de ‘techo de cristal’ sugieren la posibilidad de romperlo. Esta ‘pared invisible’ se sostiene en “creencias y estereotipos, procedimientos, estructuras, relaciones de poder, etc., que obstaculizan el acceso de las mujeres a los puestos de decisión y el desarrollo de sus potencialidades” (ROLDÁN-GARCÍA, LEYRA-FATOU & CONTRERAS-MARTÍNEZ, 2012, p. 46). Se suponía que una formación adecuada y avances en la educación superior podría

4 Para mayor información: <https://www.parentinscience.com/>.

5 Término usado por Virginia Valian en su artículo “Why so slow?”, como una forma de cuestionar el tamaño del desafío de la mujer en la década de los años 40 en el ingreso en el mercado laboral (BUSTOS-ROMERO, 2007).

ser la solución para oportunidades laborales e implicaría satisfacción automática (GUEDES, 2008). Además de los elementos socioculturales externos, reflejados en el comportamiento colectivo, en las políticas empresariales y en las barreras estructurales (procedimientos para reclutamiento, los sesgos de la evaluación de desempeño, etc.), Burín (2008) levanta otra posibilidad de explicación para la perpetuación del ‘techo de cristal’: los aspectos psíquicos:

Las descripciones realizadas sobre el ‘techo de cristal’ en la carrera laboral de las mujeres insisten en destacar los factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres. Pero también podemos destacar factores de constitución del aparato psíquico femenino que, con su invisibilidad, contribuyeron a la formación del ‘techo de cristal’ (BURÍN, 2008, p. 77).

No ampliaremos esta discusión en este artículo, pero es importante destacar que la construcción de la subjetividad femenina también está estrechamente relacionada al fortalecimiento de la dominación simbólica de que trata Bourdieu (2000) y que de alguna forma sostiene la ‘masculinidad hegemónica’ de Connell & Messerschmidt (2013).

La cultura y la estructura de la academia han sido basadas en modelos masculinos, lo que podría explicar que en el sistema educativo han preponderado relaciones de dominio y autoridad. La actuación femenina a menudo es marcada por comentarios peyorativos en cuanto a su desempeño y a la calidad del trabajo. La desconfianza forjada en el ámbito cultural y social ha fortalecido la discriminación laboral hacia la mujer, de parte de hombres y de las mismas mujeres, ya que se lee en las entrelineas que los cargos jerárquicos ocupados por mujeres pueden ser un retroceso masculino. Tal vez por ello es que, cuando una mujer accede a un cargo de mando, se convierte ‘en un ser marcado’: esta discriminación conlleva a que la mujer tenga la obligación de demostrar que los resultados de su gestión y que su trabajo es de valor para la organización (CALLEJO-GALEGO, GÓMEZ & CONCEPCIÓN-CASADO, 2013):

Las docentes que consiguen alcanzar los mayores niveles académicos lo hacen a costa de superar una sobreeslección, un sobreesfuerzo que se añade a las exigencias de un ya elevado nivel académico y una formación curricular considerable; para describirlo gráficamente, en cada una de las etapas de esta durísima carrera, ellas pagan el doble peaje. En ocasiones, a ello podríamos añadir que triunfan a costa de no pocas renuncias personales, incluso configuradoras de un determinado modelo de vida. (ESCOLANO, 2006, p. 243).

Uno de los obstáculos que no aparecen y no se puede “medir” concretamente

es la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, así como la crianza de los niños, que requieren gran dedicación de tiempo y, en su mayoría, es reconocido como una obligación natural de la mujer (SOARES, 2008). Esta dicotomía entre el ámbito familiar y el ámbito laboral genera conflicto y tensiones que afectan negativamente a las mujeres, y dificultan la aceptación y la manutención de sus posiciones jerárquicas. No se puede decir que este es un elemento que se origina en su formación o capacidad laboral, pero obviamente es una barrera a su crecimiento en la carrera.

Hay muy baja presión social hacia los hombres y la falta de cultura para corresponsabilizarse con las tareas del hogar y de la de familia, lo que ha llevado a la mujer a ser la responsable de este tipo de actividades (SOARES, 2008). En este sentido es vista como agente en la interrelación de reproducción biológica y de la producción de la fuerza de trabajo, y este carácter dual establece una clara frontera que la condiciona a no aceptar un cargo de responsabilidad en las organizaciones (FRAU LLINARES, 1999).

La lógica tradicional de las estructuras organizacionales es un factor que también impide la promoción laboral de la mujer, ya que simbólicamente distribuye y organiza el trabajo a ser desarrollado (LÓPEZ, 2005). Los modelos de gestión están organizados con lineamientos androcéntricos, que determina relaciones asimétricas, segrega la fuerza laboral y establece los roles según los significados asumidos. Las creencias de estereotipos de género inciden directamente como limitante a un puesto de trabajo, y de hecho existe la equívoca percepción de que los hombres son mejores directivos que las mujeres (AGUT-NIETO & MARTÍN-HERNÁNDEZ, 2007). Los papeles tradicionales impuestos y legitimados por la sociedad han formado parte del mundo laboral y hasta de las culturas organizacionales (OIT, 2015), y se evidencia en los mecanismos de desigualdad organizacional que reducen las oportunidades de crecimiento profesional, haciendo aún más difícil traspasar el llamado techo de cristal.

Contextualización del marco legal del estudio

El Derecho es visto como un soporte a los modelos políticos y sociales y, en el caso específicamente de la mujer, la diferencia entre sexos no implica desigualdad legal (FACIO y FRIES, 1999). Existen derechos que deberían ser dirigidos exclusivamente hacia las mujeres por su condición histórica de desigualdad (FACIO, 2009). Por ello se han tomado medidas correctivas llamadas ‘acciones afirmativas’, potenciando la exigencia de respeto y gozo de los derechos humanos en todas las esferas sociales, políticas, legales, económicas, educativas y culturales, para lograr una verdadera igualdad entre hombres y mujeres (FACIO, 2009).

Los cambios en los modelos de justicia y *status* social han generado una nueva idea de equidad y de reconocimiento de la mujer en su participación en espacios

de toma de decisión. No obstante, la ley continúa siendo más reflexiva que constitutiva, por lo que aún mantiene lineamientos políticos del poder patriarcal, toda vez que promueve la participación de las mujeres cuando ésta beneficia la producción en los diferentes sectores de la economía (FACIO, 2000).

Si bien la participación de la mujer en espacios de autoridad y decisión es más amplia y aceptada en los días actuales, todavía las relaciones asimétricas de poder son las mayores dificultades para la inserción de la mujer en el mercado laboral (PAUTASSI, 2000). Los resultados oriundos de políticas públicas de género están elaborados apenas para medir y detectar la existencia de vinculación de la mujer en las diferentes esferas de la organización; no abordan estrategias que permitan el desarrollo profesional o incluyan otro tipo de lógica de relaciones laboral para el progreso autónomo de la mujer en una organización. Más bien se limita a evitar algún cambio en el funcionamiento “normal” de una sociedad patriarcal (PAUTASSI, 2000, p. 82).

La educación superior ecuatoriana ha traducido algunos esfuerzos bajo lineamientos de transversalización de género, con el objetivo de transformar la cultura patriarcal y androcéntrica en una cultura de igualdad, equidad y respeto entre hombres y mujeres, libre de dominación, subordinación y violencia. En esta línea, ha producido normativas y construido políticas que en principio fortalecen este cambio cultural.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está enmarcada en el estatuto de la universidad estudiada y tiene como finalidad promover la alternabilidad, igualdad y equidad de género en la conformación del equipo jerárquico y en su Consejo Universitario. Este modelo de gestión permite la interacción de las áreas de investigación, docencia, administración y vinculación con la sociedad según lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior del 2010. Sin embargo, la estructura organizacional, así como la reglamentación interna relacionada al reclutamiento de personal académico y administrativo, no define procesos de crecimiento y desarrollo profesional, ni estándares de selección de personal femenino a los distintos cargos de poder y responsabilidad. Esta omisión limita de forma sutil lo que la norma explícita, constituyéndose en un obstáculo para que la equidad se observe en la práctica.

Tal es así que luego de 92 años de presencia académica en el sector educativo ecuatoriano la institución ha tenido alrededor de 57 directores y rectores (BRAVO, 2014). Esto denota que, pese a la experiencia académica de la institución, nunca una mujer ha logrado alcanzar un grado de responsabilidad. Era de esperar que con el marco regulatorio vigente se inicien cambios sustantivos.

Marco simbólico y socio-cultural

Como se ha mencionado, estos cambios también dependen de un sistema

simbólico que promueva la reestructuración de significados compartidos en el grupo. El poder simbólico existe por la complicidad de aquellos que no tienen consciencia de que lo sufren y de aquellos que no saben que lo ejercen (BOURDIEU, 2000). Estas condiciones socialmente aceptadas son naturalizadas como formas simbólicas construidas y estructuradas en la dinámica social, capaces de permitir una integración social, moral y lógica en cuanto a conocimiento y comunicación.

Los sistemas simbólicos, entendidos como mediadores de la dominación, sirven a intereses universales, comunes y particulares, y generan una falsa consciencia sobre la legitimación del orden en las clases dominadas. Estas relaciones de poder contribuyen a la ‘dominación de los dominados’ (Max Weber), conllevando a una congruencia de intereses que definen al mundo y a la sociedad simbólicamente en “ideologías arbitrarias, condiciones y estructuras sociales por alcanzar el poder” (BOURDIEU, 2000, p. 68-72).

En el marco que se realiza nuestro estudio, la construcción simbólica es difusa pero encarna colectivamente intereses y *habitus* bajo una visión dominante de la ‘masculinidad hegemónica’ (CONNELL & MESSERSCHMIDT, 2013) y un principio androcéntrico. Un ejemplo de una posición simbólica entre sexos en las instituciones de educación superior son las amenazas verbales y no verbales que ejerce el dominante y es reconocida por el dominado como natural. Para Bourdieu (1998), entender lo simbólico como lo opuesto a lo reales como no captar la naturaleza de violencia en las relaciones de dominación. La violencia puede encontrarse en las expresiones corporificadas, en la imagen, en el tono de voz, en los chistes y en las burlas que se desarrollan en los grupos sociales (BOURDIEU, 1998, p. 49-50).

Las acciones violentas – visibles o no – dirigidas a la mujer en los espacios educativos se tornan experiencias destructivas y autodestructivas que generan pérdida del sentido propio, confusión y desmotivación (LAINO, 20013). Las formas de violencia simbólica en el sistema es ciertamente un contrasentido a una propuesta democrática de gestión que supuestamente garantiza el respeto a la diferencia, la igualdad, equidad y justicia en las relaciones laborales.

De la misma manera, estas creencias, aceptadas, practicadas y reproducidas socialmente, evidencian las desigualdades en los instrumentos y en la comunicación de dominación y se enmarcan en ‘una compleja matriz de acuerdos sociales’ legitimados a fin de conferirle valor:

El orden masculino [...] está tan profundamente enraizado en los cuerpos y en las mentes que no tiene necesidad de justificación; se impone por sí mismo como evidente, universal, natural; [...] en virtud del acuerdo cuasi perfecto e inmediato que se establece entre, de un lado, las estructuras sociales tal como se expresan en

la organización social del espacio y del tiempo y en la división sexual del trabajo, esto es, en las estructuras objetivas, y, del otro, las estructuras cognitivas inscritas en los cuerpos y las mentes, incorporadas en los habitus. (FERNÁNDEZ, 2005, p.24).

En el marco cultural, es también evidente que la tradición y las costumbres también juegan un importante rol en esta dinámica, siendo muy tenue la línea que demarca la cultura del sistema simbólico de dominación. Culturalmente, el hombre es visto como fuente de producción, mientras que la mujer todavía es entendida como ser dedicado a la reproducción y a las responsabilidades domésticas: “la subordinación de la mujer es un problema del poder enraizado en la cultura” (MEDINA, 2009, p. 566). Asimismo, las nociones de género se entrelazan con la cultura, calificándose como una relación ubicua y ambigua a la vez: “Se han convertido en palabras percha, una especie de comodines que se emplean con intenciones y significados de lo más diversos” (STOLKE, 2004, p. 78). Por lo tanto, la cultura de alguna manera representa un espacio de tensión entre los comportamientos socialmente reconocidos por la mayoría.

El reconocimiento de la mujer en la sociedad es silenciado como una “protagonista ausente” (BEL BRAVO, 1998, p. 107), por lo que un conjunto de comportamientos discriminatorios y masculinizados son vistos con normalidad. El papel de la mujer en la sociedad ha conyugado un conjunto de actividades, pero todavía la promoción laboral constituye un privilegio para la minoría.

Metodología de investigación

Dado el contexto en el que se desarrolló y los antecedentes socio políticos, este estudio se caracteriza por ser exploratorio y descriptivo: la universidad estudiada se autodefine como masculina y militarizada desde su concepción, su trayectoria, su cultura y su historia. A partir de la implementación de las políticas públicas del país que fomentan la equidad de género y el respeto a la diversidad, desde el 2010, es una institución en transición, lo que permitió explorar las contradicciones en relación a la percepción del ‘techo de cristal’. De igual manera también se explora la percepción de los participantes en cuanto a los cambios sociales, culturales, simbólicos y legales del contexto actual.

La recolección de datos se realizó por una entrevista semi-estructurada, organizada con base en las dimensiones del presente estudio. El instrumento fue aplicado en el 2016 a mujeres y hombres que desempeñan cargos directivos en la universidad estudiada, para conocer sus opiniones, percepciones y discursos sobre la aplicación de políticas institucionales que valoren la equidad de género, especialmente en el acceso a cargos directivos. Fueron un total de quince directivos, 6 mujeres y 9 hombres de los cuales tres eran civiles y los 6 restantes eran militares (tanto en servicio activo como pasivo). Al ser un estudio

cuantitativo, permitió conocer con mayor detalle el fenómeno de la discriminación en la carrera laboral ya que el ‘techo de cristal’ demuestra ser un fenómeno social recurrente. En la literatura revisada, el análisis de contenido es adecuado por ser una técnica que permite la identificación de elementos frecuentes en las hablas de los entrevistados tales como palabras, frases, símbolos, etc. bajo categorías intersubjetivas y sociales (FERNÁNDEZ-CHAVES, 2002).

La técnica se orienta a describir objetiva y sistemáticamente los contenidos de los mensajes, articulando a categorías pre-definidas. Bardin (2002) recomienda realizar una lectura superficial del material para una primera aproximación a las categorías, intentando organizar las que convergen y las que divergen de las categorías definidas desde la teoría. Una ventaja del análisis de contenido es profundizar y relacionar las características entre el mensaje manifestado y el mensaje implícito, lo que permite la asociación con el sistema simbólico que sostiene el imaginario de las personas en algún grupo social.

Las categorías *a priori* fueron definidas de acuerdo al marco teórico desarrollado, buscando establecer puntos de encuentro y desencuentro entre las mismas: marco legal, simbólico, social y cultural. Los resultados son presentados en el siguiente acápite.

Resultados del estudio empírico

Inicialmente se sistematizó la normativa del país, los reglamentos y documentos expedidos por la universidad, con la finalidad de conocer las políticas internas de inclusión y de participación de la mujer en espacios de poder y, también, del grado de cumplimiento del marco legal vigente.

Con relación al trabajo de campo, el análisis de contenido requirió la transcripción de cada una de las entrevistas, clasificando las respuestas de acuerdo a cada pregunta. Se les asignó un código a cada entrevistado – E1, E2, haciendo la correspondencia con el entrevistado 1, 2, etc. Las respuestas fueron confrontadas con la información documental, legal e institucional obtenida en la etapa de investigación bibliográfica y documental.

La revisión de cada extracto de las expresiones permitió una reconfiguración de las categorías de análisis, dando a conocer el nivel de conocimiento, vivencia y experiencia relacionados con factores sociales, culturales y simbólicos, más allá de lo normativo y de lo aparente en las políticas institucionales de la universidad estudiada. También fue posible observar las tendencias de opinión sobre la dimensión legal, el cumplimiento de la norma y la convivencia universitaria.

La institucionalidad del género en la Universidad

Los cargos de mando ocupados por mujeres en la institución son de nivel

medio, ya que los cargos de Rector o Vicerrector son determinados por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. Esta condición, por sí misma, obliga que las máximas autoridades sean militares y, bajo esta consideración aún no existen mujeres en el Ecuador con grados de Oficial General o Coronel para que puedan desarrollarse como máximas autoridades de la universidad.

La reproducción del discurso oficial vigente delimitó claramente el patrón de cumplimiento de: artículo 61 numeral 7; artículo 70; y artículo 83 numeral 14 de la Constitución de la República del Ecuador⁶. Como resultado se obtuvo que la mayoría de entrevistados reflejó en sus respuestas que hay el cumplimiento de la norma. Señalan específicamente que en la Universidad “no existe discriminación hacia la mujer que se respeta las diferencias por género” (E2; E3; E11) y aclararon que el acceso a cargos de responsabilidad está basado en capacidades, competencias y conocimientos.

No obstante, otro grupo de hombres y mujeres afirmaron que más allá de las competencias, el ‘clientelismo’ (E12) es un factor presente en el proceso de selección. Durante las entrevistas, pocas directoras reconocieron que la “Universidad no cuenta con los suficientes planes y programas con enfoque de género” (E4). Sin embargo, añadieron en términos generales “existen propuestas de nuevos proyectos” con este enfoque (E9).

El artículo 11 de la Constitución de la República dice claramente que: “Nadie podrá ser discriminado (...) por identidad de género (...) que tenga como objeto menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará todas formas de discriminación”. Un grupo de actores entrevistados coincidieron que existe un parcial cumplimiento, ya que existen cargos de responsabilidad a los que “solo puede acceder una persona que ha tenido carrera militar” (casi todos los entrevistados, excepto E5; E11; E14) y, es claro que el hecho de ser civil o mujer limita el crecimiento profesional a ciertos cargos jerárquicos. Por lo tanto, se observa que el ‘techo de cristal’ se fortalece a medida que crece la pirámide jerárquica y que, principalmente, es aceptado socialmente por la comunidad académica como normal.

Se planteó sobre la presencia de la mujer en órganos colegiados. El conjunto de elementos y emociones evidenciadas dieron una lectura de la “falta de interés de la mujer o la rigidez y dureza con la que son analizadas y juzgadas si postulan” (E12) a la representación de una dignidad en Consejo Académico o Consejo Universitario.

Sin generalizar, este encadenamiento de los hechos sugiere que la falta de interés en participar activamente nace de la mujer o bien del temor de ser juzgadas por mala gestión, lo que limita su presencia en la gestión universitaria. Esto podría ser señal de una dominación simbólica en la que se asume esto como verdad, sin un análisis más profundo de las causas que llevan a la mujer a tomar este tipo

6 Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

de decisión. El elemento simbólico y cultural se muestra como una importante causal de discriminación promoviendo la sub representación de mujeres en cargos o dignidades de responsabilidad.

La Universidad efectivamente cumple con las políticas de equidad, según la respuesta directa de los respondientes. Los discursos indican que “no hay diferencias de género que todo es por capacidad” (E13). No obstante, “actualmente la mayoría de autoridades son hombres” (E4). Esto puede significar que tanto hombres como mujeres aceptan la discriminación como algo natural en la vida cultural de la universidad, al mostrar una cierta resignación al comprender y afirmar que la institución cumple con los requisitos de equidad. Al aceptar que no pueden ser Rectoras o Vicerrectoras, ellos fortalecen el sistema simbólico que naturaliza los procesos de discriminación.

El paulatino incremento de mujeres que acceden a cargos de poder y de responsabilidad se ve afectado sustancialmente a medida que sube el nivel jerárquico. Desde la creación de la IES no ha existido una mujer Rectora o Vicerrectora de la universidad. Un hecho innegable observado en las entrevistas realizadas fue que las mujeres entrevistadas tienen conocimiento y resignación de que existe un ‘techo de cristal’. Es decir, ellas entienden que su ascenso puede ir hasta un determinado nivel jerárquico universitario: las mujeres están a cargo en direcciones como Bienestar Estudiantil, Vinculación con la Colectividad, cargos relacionados con pedagogía, en posiciones relacionadas al cuidado y protección de las personas - lo que aparece como una participación más equitativa a primera vista.

La percepción del ‘techo de cristal’

La Universidad trata de construir procesos meritocráticos de acceso a los niveles jerárquicos superiores y los entrevistados declararon que accedieron a cargos de responsabilidad por su experiencia, capacidad y formación, es decir, todo el proceso es basado en méritos. Se puede derivar que los procesos internos de selección, inducción, capacitación y crecimiento laboral están establecidos por un modelo de competencias y que la paridad de género es secundaria. Adicionalmente opinaron que es “valorada la actitud, desempeño y la colaboración de la persona para acceder a cargo de jerarquía” (E15).

El liderazgo femenino también es un factor a consideraren el desarrollo profesional de la mujer, ya que su estereotipo la clasifica como dócil, emocional y maternal, y se basa en características vinculadas al lado emocional. Ahora bien, las entrevistadas argumentaron que el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el compañerismo, la motivación, el ejemplo, la ética, los valores y principios son estrategias que caracterizan la dirección femenina. Estas características fueron mencionadas de forma casi que unánime en las respuestas. Los hombres, en relación al liderazgo femenino, opinaron que las “mujeres son excelentes para

manejar relaciones interpersonales” (E5), también son “cerebrales y responsables al tomar decisiones y sumamente competitivas”(E7). Manifestaron de forma clara que el patriarcalismo y la “autodiscriminación nacen en muchas ocasiones de la misma mujer” (E14) que están en los cargos de dirección. Esta observación podría insinuar que la formación, la posición económica y laboral marcan las diferencias sociales de las mujeres hacia ellas mismas y hacia los demás.

Gran parte de los entrevistados enunciaron que deben utilizar lenguajes diferentes para comunicarse con el personal académico, administrativo y autoridades universitarias. Los directores opinaron que el “lenguaje hacia la mujer es más delicado y respetuoso” (E3; E7). Para el caso de militares, se utiliza la denominación del rango militar y entre hombres este lenguaje está marcado por la cordialidad y el respeto (E14; E10). Esta práctica social dentro de la Universidad obliga a los directores a modificar la terminología utilizada según el medio y la persona con la que se desenvuelven.

Por su parte, las directoras señalaron que ellas no han modificado su forma de expresarse, “siempre manejadas por el respeto y consideración” (E1) a la persona hacia la que se dirigen sin importar su rango militar, su escala jerárquica o bien su función en la institución – si es estudiante, por ejemplo. Ellas argumentaron que “todas las personas se merecen respeto y por lo tanto deben ser tratadas igual” (E15).

El lenguaje y las expresiones a partir de los que las personas piensan, creen y sienten (KORNBLIT, 2004, p. 9), están ancladas a un esquema de pensamiento basado en significados simbólicos, culturales y sociales, representados en un constructo interno de la mente de cada individuo, y que se reflejan las representaciones sociales (PETRACCI & KORNBLIT, 2004, p. 92-93). Estos efectos del tipo de lenguaje aplicado por los entrevistados permiten sugerir que el lenguaje varía según el medio y la persona. Esta dinámica nos conlleva a afirmar que la producción simbólica de subordinación amplía la posibilidad de discriminación u otras formas de sometimiento.

Visto desde la dimensión legal, se puede observar que la Universidad ha generado espacios democráticos donde ha participado activamente la comunidad académica, a partir de la construcción de instrumentos normativos, promoción de eventos y de prácticas. En el caso de la elaboración del cuerpo normativo interno que rige la universidad, se sabe que las y los directores con mayor antigüedad y más años en cargos de responsabilidad aportaron sustancialmente a la construcción del cuerpo legal interno. Ellos manifestaron durante la entrevista que la socialización y apertura de las máximas autoridades fue positiva al momento de recoger las observaciones de la comunidad académica. No obstante, un pequeño porcentaje de los entrevistados dijeron que los reglamentos no fueron socializados y que esta socialización y participación era dirigida.

Estas contradicciones conllevan a reflexionar que la antigüedad, jerarquía

y relaciones interpersonales de los directores y directoras pueden afectar la elaboración del cuerpo normativo. En consecuencia, esta perspectiva política de las relaciones de trabajo sugiere que la discriminación por género también está constituida por los intereses y recursos de poder que se construyen en el ambiente organizacional y también pueden generar entornos excluyentes en el desarrollo de estrategias, normas y políticas que promuevan acciones integrativas y equitativas dentro de la misma Universidad.

Por otro lado, es claro la institucionalización de lo que Bourdieu llama de dominación simbólica. Una parte de las entrevistadas señalan que “no existe discriminación” y argumentan que “la mujer que desee trabajar en una universidad de régimen militar debe estar clara de las situaciones que esto conlleva” (E2). Este posicionamiento puede ser interpretado como una aceptación tácita y resignación a una carrera laboral limitada de la mujer en la universidad estudiada.

Otro grupo de mujeres aceptó que existe discriminación en la universidad que es una cuestión fundamentalmente cultural, es decir “hay una dominación intrínseca” (E4), sin embargo aclararon que es un hecho que se ha ido desapareciendo. Estas contradicciones ponen en duda la afirmación de que no existe discriminación en la Universidad, pese todas las evidencias de los esfuerzos construidos por la institución.

Curiosamente, son los directores los que manifestaron que en la Universidad aún existe discriminación hacia la mujer, afirmando que “no es muy visible, y tampoco constituye en una debilidad o amenaza” (E3). Pese que no generalizan que este es un comportamiento de toda la institución, señalan que “los hechos hablan más que la transparencia con la que se dice el mensaje”; sin embargo, prefirieron no dar ejemplos puntuales. Algunos reconocen las situaciones de desventaja, pero también están convencidos que el esfuerzo por trabajar de forma justa y equitativa en sus áreas de trabajo hace la diferencia.

A partir de este entendimiento, las hablas, acciones y brechas ideológicas construidas en el modelo de gestión académico y administrativo de la universidad promueve prácticas discriminatorias y afianzan el ‘techo de cristal’. El sistema simbólico, constituido por las dimensiones legales, sociales, culturales, actúa como limitantes del acceso de la mujer a cargos de responsabilidad, con la coparticipación del mismo grupo social, que consolida el habitus y la hegemonía de un modelo que no puede ser contestado.

Consideraciones finales

Esta investigación procuró evidenciar los factores simbólicos, legales culturales y sociales del ‘techo de cristal’ en el acceso de la mujer a cargos directivos en una institución de educación superior ecuatoriana, tradicional y de principios militares, usando el análisis de contenido para el análisis del universo simbólico

socialmente aceptado por el grupo estudiado.

Las reflexiones iniciales oriundas de este análisis demostraron que estas dimensiones intersubjetivas fortalecen las dinámicas discriminatorias y, por ende, el ‘techo de cristal’ que sufre la mujer durante el acceso a cargos de responsabilidad, lo cual está presente de manera transversal en los discursos de las personas, independiente de su sexo. Es importante notar que la jerarquía tampoco impone diferencia significativa en relación a la conformidad o a la percepción de cumplimiento de parámetros de equidad en la carrera de la mujer en la institución. El sistema simbólico es reforzado por todos, independiente de lo que dice la norma escrita.

Las acciones afirmativas nacen en respuesta a una serie de problemas sociales que se basan en tres principios: “compensación, corrección y diversificación” que permiten enfrentar los problemas de discriminación (CELIS-GIRALDO, 2009, p.106). El Consejo Económico y Social y la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas señalan: “La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de los miembros de grupos al que están destinadas (...) para alcanzar la igualdad efectiva” (CLARO, 2013, p. 31).

Es decir las medidas afirmativas o acciones positivas son medidas que permitirían resolver obstáculos relacionados con la autonomía de la mujer, bajo acciones o estrategias concretas de carácter temporal que permitan conciliar y combinar la vida pública, con el trabajo no remunerado y remunerado, con el objeto de ampliar sus opciones de vida (OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE , 2017, pág. 18).

A pesar del alcance de la ley y el carácter de las definiciones antes señaladas, las acciones afirmativas son medidas temporales. En el 2010 fue emitida la Ley de Educación Superior y transcurridos seis años a partir de su promulgación, podemos evidenciar que dichas acciones no fueron suficientes para alcanzar una verdadera equidad e igualdad de género en la IES.

Según las experiencias singulares de los entrevistados, desde su puesto de trabajo ellos mismos han influido positivamente en la comunidad universitaria para generar equidad de género. Ejemplifican que entre estas acciones está la creación de grupos de mujeres en la investigación que trabajan de manera conjunta para la adquisición de fondos internacionales, consejos internos basados en la paridad de género, la erradicación del trato machista al interior del área de trabajo promoviendo el respeto a las diferencias por género y fomentan el compañerismo, generosidad y el espíritu social para que la mujer pueda estudiar y trabajar.

Otro grupo determinó que no trabajan ni orientan sus esfuerzos a la equidad de género ya que consideran que no existe discriminación en la universidad y que las personas “valen por lo que son y por sus capacidades”. En cuanto a propuestas

de políticas de inclusión opinan que: no hay nada que proponer ya que las normas y políticas de los órganos de control son claras y la universidad intenta cumplirlas considerando que hay parámetros de evaluación.

Como se puede observar, parecería que son visiones opuestas y estas contradicciones podrían ser profundizadas desde la óptica de la dominación simbólica. En los resultados se evidencia una negación de una dinámica discriminatoria desde la misma mujer: muchas veces es ella considerada la causante de la discriminación y de sus oportunidades de crecimiento laboral. Esta perspectiva fortalece y legitima modelos de gestión androcéntricos donde le ‘techo de cristal’ es aceptado por las mujeres como algo natural: “Existen esquemas generativos socialmente estructurados, que han sido incorporados (...) y suponen la interiorización de la estructura social” (KORNBLIT, 2004, p. 11). De algún modo se puede rescatar Connell & Messerschmidt (2013), cuando afirman que el comportamiento de la masculinidad hegemónica probablemente es característico de una pequeña parte de la población masculina. Sin embargo, ella es normativa. Y esta normatividad está presente y domina las estructuras tradicionales, como es el caso de la universidad estudiada. Se pone en consideración, en este marco, la posibilidad de cuestionar esta estructura y *modus operandi* que es parte de la historia de esta institución, y las posibilidades de repensar el sistema simbólico que sostiene la inequidad de género.

La variedad de respuestas y puntos de vista asociadas al ‘techo de cristal’ permite sugerir una aceptación implícita de la dominación y auto-discriminación hacia y desde la mujer y entre las propias mujeres. El limitado crecimiento profesional se fortalece, entonces, con el apoyo de hombres y mujeres, toda vez que las diferencias en el discurso y en el mensaje oculto, simbólico, deshumanizan la equidad de género y los esfuerzos tienen resultados mínimos. Este panorama caracteriza el ‘techo de cristal’ como una situación natural y esperada que detiene la carrera profesional, por lo tanto, esto facilita la sedimentación de barreras laborales hacia la mujer. En este contexto, ¿el techo no estaría hecho de ‘mármol’?

Se plantea que la emancipación de la mujer podrá ser realidad a partir de cuestionamientos particularizados y en entornos locales para que se pueda romper estos techos: sea de cristal, de hormigón o de mármol. O de cualquier otro material. Seguimos caminando lentamente y con las mismas contradicciones construidas en la estructura simbólica que comparten los actores y que justifica – y permite justificar – las dinámicas discriminatorias y naturalizarlas en el imaginario social. La esperanza de cambiar este escenario se basa en la construcción de nuevos conceptos, conocimientos y constructos desde otro locus epistemológico, difusión de saberes basados en compromisos sociales, equidad e igualdad de género, y con suerte que sean asociados a políticas públicas e institucionales que construyan espacios de diálogo en torno a la equidad de oportunidades. Sin embargo, sigue la

misma pregunta de Virginia Valian: ¿por qué tan despacio?

Referencias

AGUT-NIETO, Sonia; MARTÍN-HERNÁNDEZ, Pilar. “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”. **Apuntes de Psicología**, Vol. 25, No. 2, Abril 2007, p. 201-214.

BARDIN, Laurence. **El Análisis del Contenido**. Madrid: Askal. 3ª. Edición, 2002.

BEL BRAVO, María Antonia. **La mujer en la historia**. España: Ediciones Encuentro, S.A., 1998.

BOURDIEU, Pierre. “Sobre el poder simbólico”. En: GUTIÉRREZ, Alicia (trad.). **Intelectuales**, política y poder. Buenos Aires: UBA/ Eudeba, 2000, p. 65-73.

----- **La dominación masculina**. Barcelona: ANAGRAMA, 1998.

BRAVO, Kleber A. **Historia de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE**. Quito: Editorial Ecuador F.B.T, 2014.

BURÍN, Mabel. “Las ‘fronteras de cristal’ en la carrera laboral de las mujeres: Género, subjetividad y globalización”. **Anuario de Psicología**, vol. 39, nº 1, p. 75-86, abril 2008.

BUSTOS-ROMERO, Olga. “**Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades**”. *Omnia*, México, 2007. Recuperado de: http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf. Vissitada el mayo 2017.

CALLEJO-GALEGO, Javier; GÓMEZ, Esteban; CONCEPCIÓN CASADO, Aparicio. **El techo de cristal en el sistema educativo español**. España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2013.

CASTRO Ceacero, Diego y FOLCH Tomás, Marina. “Aproximación a un instrumento de diagnóstico sobre la visibilidad: el caso de las profesoras universitarias”. **Revista Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú**, Vol. XXI, No. 41, p. 63-80. Sept. 2012, Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056900.pdf>. Visitado el mayo 2017.

CELIS-GIRALDO, Jorge Enrique. “Las acciones afirmativas en educación superior: el caso de los Estados Unidos”. **Revista Educación y Educadores**. Colombia: Universidad de La Sabana, Vol. 12, No. 2, p. 103-117, Agosto 2009.

CHÁVEZ, Nelson Manolo; RÍOS, Héctor. “Discriminación salarial por género “Efecto Techo de Cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia”. **Dimensión Empresarial**, Vol. 12, No. 2, p. 29-45, Julio-Diciembre, 2014.

CLARO, Magdalena. **Acción Afirmativa: Hacia Democracias Inclusivas**. Chile: Editores FUNDACIÓN EQUITAS, 2013. Recuperado de: <http://www.fundacion-equitas.org/Documento/Contenido/21>. Visitado el mayo 2017.

CONNELL, Robert W. MESSERSCHMIDT, James W. “Masculinidade hegemônica: repensando o conceito”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, vol. 21, No. 1, p. 241- 282, janeiro-abril/2013.

DEFILIPPO, Daniela; SANZ Casado, Elías; GÓMEZ, Isabel. “Movilidad científica y género. Estudio del profesorado de una universidad española”. **Revista Mexicana de Sociología**, Vol 71, No. 2, p. 351-356, Abril-Junio, 2009.

ESCOLANO, Esther. “Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española”. **Revista Mexicana de Sociología**, Vol. 68, No. 2, p. 231-263, abril-junio, 2006.

ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto ETHOS e BID, 2016. (Coordenado por: CARVALHO, A.; PELIANO, A. M.; BENTO, C.; CONCEIÇÃO, E. B.; SANTOS, H.; GIL, M.; MORENO, R.; BULGARELLI, R.; CARNEIRO, S.; DUMÊT, Thais). Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.WX_84vmGPIU>. Acesso em: 20 Mar. 2017.

FACIO, Alda. “Derecho internacional y los derechos humanos”. En Ávila, Ramiro; Salgado, Judith; Valladares, Lola. **El género en el derecho**. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p.543-545.

-----“Hacia otra teoría crítica del derecho”. En HERRERA, Gioconda (coord.). **Las fisuras del patriarcado, reflexiones sobre el feminismo y el derecho**. Quito, FLACSO Sede Ecuador; CONAMU, 2000, p. 15-44, recuperado de <http://www.flacso.org.ec/docs/safisuras.pdf>

FACIO, Alda; FRIES, Lorena. “Feminismo, género y patriarcado”. En: FACIO, Alda; FRIES, Lorena. **Género y Derecho**. Santiago de Chile: La Morada, 1999, p. 21-60.

FERNÁNDEZ, J. Manuel. “La noción de la violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica”. **Cuadernos de Trabajo Social**, Vol. 18, p. 7-31, 2005.

FERNÁNDEZ-CHAVES, Flory. “El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación”. **Revista de Ciencias Sociales**, Costa Rica, Vol. II, no. 96, p. 35-53, 2002.

FRAU LLINARES, María José. **El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción**. Valencia: Publicaciones de la Universidad de Alicante, España, 1999.

GAETE-QUEZADA, Ricardo. “El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio”. **Revista Iberoamericana de Educación Superior**, Vol.6, No. 17, p.3-20, Sep.-Dic. 2015.

GUEDES, Moema C. Família e trabalho nas mulheres de nível universitário: um olhar demográfico. **Revista Gênero**, Vol. 9, N. 1, p. 47-67, 2008.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, No.132, p. 595-609, Set.-Dez. 2007.

KORNBLIT, Anna. **Metodologías Cualitativas en Ciencias Sociales**. Buenos Aires: Biblios Metodologías, 2004.

LAINO, Dora. “Violencia simbólica, violencia social, violencia escolar”. En LAINO, Dora. **La psicopedagogía en la actualidad**. Argentina: HomoSapiens, 2013, p. 17-21.

LOPEZ, Amparo R. **Mujeres y Liderazgo: una nueva forma de dirigir**. Valencia: Editora Universidad de Valencia, 2005.

MATUS, Mauricio y GALLEGO, Nazareth. “Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo”. **Revista Complutense de Educación**, Vol. 26 Núm. 3, p.611-626, 2015.

MEDINA, Cecilia. “Hacia una manera más efectiva de garantizar que las mujeres gocen de sus derechos humanos en el Sistema Interamericano”. En: Ávila, Ramiro; Salgado, Judith; Valladares, Lola. **El género en el derecho**. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009. p.559-592.

METZ, Isabel; THARENOU, Phyllis. “Women’s career advancement”. **Group &**

Organization Management. Vol. 26, No. 3, Sep.2001, p.312-43, Sep. 2001.

OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. **Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe.** Mapas de rutas para el desarrollo. CEPAL; Cooperación Española, 2017.

OIT. **La mujer en la gestión empresarial.** Cobrando impulso. Ginebra: Oficina de Actividades para Empleadores, 2015.

ONU Mujeres. **Estudio del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y Caribe:** Planes de Igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo. Santiago de Chile, 55ª Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, mayo, 2017. Disponible en: http://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_del_estudio_del_observatorio_de_igualdad_de_genero_de_america_latina_y_el_caribe_planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe.pdf Visitado en agosto del 2017.

ONU Mujeres. **Informe del Secretario General:** El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo. Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, 2016. Recuperado en: <http://undocs.org/es/E/CN.6/2017/3>. Visitado en agosto del 2017.

PAUTASSI, Laura. “Igualdad de derechos y desigualdad de oportunidades”. En HERRERA, Gioconda (coord.) **Las fisuras del patriarcado, reflexiones sobre el feminismo y el derecho.** Quito, FLACSO Sede Ecuador; CONAMU, 2002. Recuperado de <http://www.flacso.org.ec/docs/safisuras.pdf>. p. 65-90. Visitada en mayo del 2017.

PETRACCI, Mónica; KORNBLIT, Anna. “Representaciones sociales: una teoría metodológicamente pluralista”. En KORNBLIT, Anna. **Metodologías cualitativas en Ciencias Sociales.** Buenos Aires: Biblios Metodologías, 2004. (p. 92-93).

ROLDÁN-GARCÍA, Elena. LEYRA-FATOU, Begoña, CONTRERAS-MARTÍNEZ, Leticia. “Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español”. **Portularia** Vol. XII, N° 2, p. 43-56, 2012.

SALES, Aline Pereira, FREITAS, Rodrigo Cassimiro, MACEDO, Sâmara Borges y VILLARTA-NEDER, Marco Antônio. “Tudo muda, mas nada muda?! O discurso sobre a imagem da mulher nas organizações”. XXXVII **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**, Rio de

Janeiro, 37, 2013.

SOARES, Cristiane. A distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres no âmbito da família. **Revista Gênero**, Vol. 9, N. 1, p. 9-29, 2008.

STOLKE, Verena. “La mujer es puro cuento: la cultura del género”. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, Vol. 12, No. 2, p. 77-105, maio-agosto, 2004.

TEIXEIRA, Marilane O. Desigualdades salariais entre homens e mulheres a partir de uma abordagem de economistas feministas. **Revista Gênero**, Vol. 9, N. 1, p. 31-45, 2008.

TORRES-GONZÁLEZ, Obdulia y PAU, Bernadette. “Techo de cristal’ y ‘suelo pegajoso’. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología”. **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad (Revista CTS)**, Vol. 6, No. 18, p. 35-59, agosto de 2011. Recuperado de: http://www.revistacts.net/index.php?option=com_content&view=article&id=402:techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-la-situacion-de-la-mujer-en-los-sistemas-aleman-y-espanol-de-ciencia-y-tecnologia&catid=102:articulos&Itemid=98.

Recebido em julho de 2018.

Aprovado em setembro de 2018.