

EDUCACIÓN SUPERIOR E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NORMATIVA ECUATORIANA: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO

HIGHER EDUCATION AND GENDER EQUALITY IN ECUADORIAN REGULATIONS: A DESCRIPTIVE STUDY

Michelle Katherine Benavides Guzmán ^{1*}

¹ Magister en Derecho constitucional. Universidad de las Fuerzas Armadas. Ecuador. ORCID:
<https://orcid.org/0000-0002-3724-6974>. Correo: mkbenavides@espe.edu.ec

Tatiana Daniela Ríos López ²

² Magister en Pedagogía con mención en Currículo. Universidad de las Fuerzas Armadas. Ecuador. ORCID:
<https://orcid.org/0000-0001-6729-4355>. Correo: tdrios@espe.edu.ec

Jessica Carolina Analuisa Manguashca ³

³ Magister en Educación Inicial con mención en Innovación en el Desarrollo Infantil. Universidad de las
Fuerzas Armadas. Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8413-4609>. Correo: jcanaluisa@espe.edu.ec

* Autor para correspondencia: mkbenavides@espe.edu.ec

Resumen

El objetivo del presente artículo consiste en analizar de forma descriptiva cómo en la normativa ecuatoriana se aborda la igualdad de género en el contexto de la educación superior. El estudio se sustentó en una investigación con enfoque mixto, mediante entrevistas a docentes y autoridades, así como encuestas estructuradas aplicadas a estudiantes. Se determinó que la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) incluyen disposiciones clave que promueven la equidad de género, como el acceso equitativo a recursos educativos, la eliminación de barreras discriminatorias y la incorporación de contenidos curriculares sobre diversidad de género. Sin embargo, aunque las normativas ecuatorianas constituyen un marco sólido, fue determinado mediante las técnicas investigativas aplicadas que su implementación enfrenta desafíos relacionados con la sensibilización, supervisión y recursos insuficientes. También el estudio evidenció avances en la percepción de respeto hacia la diversidad de género en instituciones educativas, aunque persisten brechas en representación femenina en espacios de liderazgo y en la integración de contenidos de equidad en todos los planes de estudio. Con ello,



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Sociedad Ecuatoriana de Investigación Científica. E-mail: revistaalcon@gmail.com

se concluye que las instituciones educativas desempeñan un papel fundamental en la promoción de un ambiente inclusivo y libre de discriminación, por lo que se requiere del fortalecimiento de políticas internas y prácticas institucionales para consolidar una educación superior equitativa y alineada con la normativa ecuatoriana, demás reglamentos y disposiciones internacionales.

Palabras clave: igualdad de género; normativa ecuatoriana; educación superior

Abstract

The objective of this article is to analyze descriptively how gender equality is addressed in Ecuadorian regulations in the context of higher education. The study was based on a mixed-approach research, through interviews with teachers and authorities, as well as structured surveys applied to students. In theory, the Ecuadorian constitution, the Organic Law of Intercultural Education and the Organic Law of Higher Education include key provisions that promote gender equity, such as equal access to educational resources, the elimination of discriminatory barriers and the incorporation of curricular content on gender diversity. However, although Ecuadorian regulations constitute a solid framework, it was determined through the applied research techniques that their implementation faces challenges related to awareness, supervision and insufficient resources. The study also showed progress in the perception of respect for gender diversity in educational institutions, although gaps persist in female representation in leadership spaces and in the integration of equity content in all study plans. It is concluded that educational institutions play a fundamental role in promoting an inclusive and discrimination-free environment, for it is necessary to strengthen internal policies and institutional practices to consolidate equitable higher education aligned with Ecuadorian regulations and international provisions.

Keywords: gender equality; Ecuadorian regulations; higher education

Fecha de recibido: 21/11/2024

Fecha de aceptado: 13/01/2025

Fecha de publicado: 07/02/2025

Introducción

Las instituciones de educación superior de todo el mundo desempeñan un papel social crucial en la consecución de la igualdad de género, y la existencia de entidades en las que se aplican y se modelan normas con tales características, así como aquellas donde se valoran y promueven las voces y opiniones diversas respetando la diversidad de género, es un factor crucial para que cualquier sociedad acelere la igualdad y el empoderamiento de las mujeres. En este sentido, la igualdad de género como derecho humano fundamental es una misión presente en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas y se aborda explícitamente en el quinto objetivo: “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Murguía y Ronzón, 2023, p. 112).



Esta obra está bajo una licencia *Creative Commons* de tipo (CC-BY-NC-SA).

Sociedad Ecuatoriana de Investigación Científica. E-mail: revistaalcon@gmail.com

En muchos países, existen diversas regulaciones y se han establecido marcos legales sobre igualdad de género (Clavijo y Bautista, 2020). Sin embargo, para promover con éxito la igualdad de género en las prácticas cotidianas, las instituciones de educación superior también deben desarrollar sus regulaciones específicas y políticas internas que aborden sus propias brechas de igualdad de género y cambien su cultura interna (Hernández y Samada, 2021).

La normativa ecuatoriana, derivada de la propia Constitución de la República, consagra la igualdad de género como un principio fundamental para garantizar los derechos de todas las personas sin distinción alguna, para lo que establece un marco normativo promotor de la no discriminación y la equidad en todos los ámbitos sociales, la vida económica de la ciudadanía, así como diversos derechos en cuanto a la diversidad política y cultural (Gobierno Nacional, 2008; Granados, 2018). En tal sentido, el artículo 11 establece que todas las personas son iguales y que ninguna puede ser discriminada por razones de sexo o identidad de género, entre otros factores, y que el Estado adoptará medidas afirmativas para promover la igualdad real (Gobierno Nacional, 2008). Además, el artículo 66, en su numeral 4, asegura el “derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación” (Gobierno Nacional, 2008, p. 32), consolidando la igualdad de género como un eje estratégico para alcanzar una sociedad más inclusiva, justa y respetuosa de la diversidad. En el ámbito educativo, la Constitución del Ecuador determina, en el artículo 27 que:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (Gobierno Nacional, 2008, p. 17)

Asimismo, el artículo 28 establece que el acceso a la educación debe ser universal, equitativo y sin discriminación, mientras que el artículo 34 dispone que el Estado es garante de establecer sistemas educativos promotores donde prime su carácter inclusivo, intercultural y diverso, asegurando que las políticas públicas educativas se orienten hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, el artículo 35 prioriza la atención a los grupos en situación de vulnerabilidad, como niñas y adolescentes, para garantizar su desarrollo integral (Gobierno Nacional, 2008).

Las disposiciones anteriores presentes en la Constitución del Ecuador destacan la obligación del Estado de implementar programas y estrategias que reduzcan las brechas de género en todos los niveles educativos, especialmente para las mujeres de sectores rurales, indígenas y otros históricamente marginados (Gobierno Nacional, 2008; Ronquillo, 2021). De esta manera, se reconoce a la educación como una herramienta transformadora para erradicar dinámicas de poder desiguales y construir una sociedad donde la igualdad de género sea una realidad tangible y no solo un ideal normativo (Zambrano et al., 2019).

Relacionado con ello, se encuentra la Ley Orgánica de Educación Intercultural que, en su artículo 2, inciso i, se dictamina que la educación en valores debe estar basada en “la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, generacional, étnica, social” (Ministerio de Educación,



2017, p. 11). En este mismo artículo y de modo más explícito, el inciso j explicita “que la educación debe garantizar la igualdad de condiciones, oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Se garantizan medidas de acción afirmativa para efectivizar el ejercicio del derecho a la educación sin discriminación de ningún tipo” (Ministerio de Educación, 2017, p. 12).

Mientras, el artículo 3, inciso r de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017) establece como uno de los fines de la educación “asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación en participación ciudadana, exigibilidad de derechos, inclusión y equidad, igualdad de género, sexualidad y ambiente, con una visión transversal y enfoque de derechos” (p. 20). A su vez, el artículo 7, inciso b, sostiene que, entre los derechos del estudiantado se encuentra “recibir una formación integral y científica (...) respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación” (Ministerio de Educación, p. 21). Además, como aspecto fundamental, se prohíbe terminantemente “negar matrícula o separar de la institución educativa a estudiantes por razones género” (Ministerio de Educación, p. 83), entre otras causas que vulneren sus derechos, lo cual puede constituir como base para posibles sanciones administrativas o penales a instituciones o personas que incurran en dichas faltas.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (LOES) aborda la igualdad de género como un principio esencial del sistema educativo, estableciendo tácitamente garantías respecto a la equidad en el acceso, permanencia y promoción de toda la ciudadanía dentro del ámbito de la educación superior (Pazmiño, 2018). En tal sentido, el artículo 12 instituye que el sistema educativo ecuatoriano debe estar regido por principios de igualdad de oportunidades y equidad, al mismo tiempo que hace énfasis en la progresividad y la no discriminación en la formación académica y profesional. Además, se menciona la interculturalidad como un criterio clave para asegurar la diversidad y la inclusión, lo que favorece el respeto a los derechos de todos los actores educativos y grupos de interés (Ministerio de Educación de Ecuador, 2018).

En adición, el artículo 18 de la LOES reconoce la importancia de la equidad de género en la designación de autoridades, profesores y otros trabajadores de las instituciones de educación superior, aspecto que, explícitamente, pone de manifiesto que los nombramientos deben garantizar la alternancia, equidad de género e interculturalidad, todo ello basado en el respeto de la normativa constitucional y la propia de las instituciones (Gobierno Nacional, 2008; Ministerio de Educación de Ecuador, 2018). Asimismo, se dispone que las libertades mencionadas previamente deben ejercerse bajo el marco de autonomía responsable, lo que implica el fortalecimiento de la calidad y la gestión inclusiva dentro de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador (Ministerio de Educación de Ecuador, 2018).

Por otro lado, el artículo 45 hace referencia al cogobierno de las instituciones de educación superior, por lo que se incorpora la idea de la equidad de género como un principio clave en los procesos de toma de decisiones. Específicamente, dicho artículo dictamina que el cogobierno consiste en “la dirección compartida de las instituciones de educación superior por parte de los diferentes sectores de la comunidad de esas instituciones: profesores, estudiantes, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género” (Ministerio de Educación de Ecuador, 2018, p. 23). Con la aplicación de tal perspectiva, se busca garantizar la participación activa y



equitativa de las mujeres en los organismos colegiados de gobernanza educativa mediante el aseguramiento de una representación equilibrada de este sector poblacional (Clavijo y Bautista, 2020).

También, el artículo 5 de la LOES, que regula los derechos de las y los estudiantes, menciona que la educación superior en el contexto ecuatoriano debe impulsar la equidad de género como parte integral de un entorno educativo inclusivo y diverso. Entre los derechos enumerados se encuentra el literal h), que garantiza "recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz" (Ministerio de Educación de Ecuador, 2018, p. 8).

En tanto, el artículo 7 de la LOES, si bien enuncia que todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán "las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades" (Ministerio de Educación de Ecuador, 2018, p. 9), evidencia una perspectiva inclusiva y garante de accesibilidad y apoyos técnicos, lo cual impacta en la equidad de género al eliminar barreras para mujeres y hombres con discapacidad. De modo similar, el artículo 12 establece que el Sistema de Educación Superior forma parte del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, guiado por principios como "universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación" (Ministerio de Educación de Ecuador, 2018, p. 11), de manera que las políticas y acciones del sistema deben garantizar oportunidades igualitarias para todos los estudiantes, siendo, entonces, esencial la consideración de aspectos relacionados con la diversidad de género (Latorre, 2020).

En conclusión, tanto la Constitución de la República del Ecuador como la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la LOES incorporan múltiples disposiciones que evidencian un compromiso firme con la igualdad de género dentro del sistema de educación superior. Para Chamorro et al. (2021), las leyes ecuatorianas promueven un entorno educativo más inclusivo y justo por medio del establecimiento de mecanismos consecuentes con la equidad en el acceso, participación y representación.

Sin embargo, aunque los principios regentes al respecto son sólidos en el papel, su implementación depende tanto de la voluntad institucional como de una supervisión efectiva por parte de los organismos de control (Vera, 2020). Como consecuencia, resulta sumamente importante realizar un monitoreo frecuente al cumplimiento de dichas disposiciones para garantizar que la equidad de género no sea solo un ideal normativo, sino una realidad palpable en las universidades ecuatorianas, con las que se exige que las instituciones educativas promuevan ambientes libres de violencia y de estereotipos de género (Rodríguez, 2018). También es muy importante incorporar al interno del sistema educativo ecuatoriano contenidos curriculares que fomenten el respeto, la equidad y la justicia social, como forma de asegurar que niñas y adolescentes tengan las mismas oportunidades que sus pares hombres, no solo en el acceso, sino también en la calidad y pertinencia educativa, y para eso, la normativa legislativa adquiere un rol fundamental (Delgado y Tapia, 2024).

A pesar de los avances normativos en igualdad de género en el Ecuador, persisten desafíos en la aplicación efectiva de las mencionadas disposiciones en las instituciones de educación superior. De hecho, en los estudios de León (2023) y Logroño et al. (2018) se afirma que las brechas en representación femenina en espacios de liderazgo, la insuficiencia de políticas de inclusión integral y la falta de contenidos educativos



que transformen estereotipos de género o una discrepancia ponen de manifiesto una discrepancia entre los principios legales y la realidad práctica, afectando la equidad en estos entornos.

Con todo ello, la investigación que se presenta a continuación es crucial para identificar áreas donde las instituciones de educación superior pueden fortalecer la implementación de políticas de igualdad de género. En este sentido, el aporte de evidencia sobre el cumplimiento normativo podría facilitar el diseño de un conjunto de estrategias que sean garantes de la inclusión, así como incidir en el mejoramiento de la representación equitativa y promoción entornos educativos transformadores. En consecuencia, con este estudio se busca contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible consecuentes con las regulaciones normativas dictaminadas en la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la LOES, todo ello en vistas a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en el contexto ecuatoriano. Así, este artículo tiene como objetivo analizar descriptivamente cómo la normativa ecuatoriana aborda la igualdad de género en el contexto de la educación superior, identificando avances, limitaciones y áreas de mejora.

Materiales y métodos

La metodología utilizada en el estudio fue de enfoque mixto, con un diseño descriptivo y no experimental, para lo cual se empleó el método analítico-sintético con el propósito de examinar cómo las normativas ecuatorianas abordan la diversidad de género en las instituciones de educación superior. Los datos se recolectaron mediante entrevistas a docentes y autoridades (enfoque cualitativo), así como encuestas estructuradas a estudiantes (cuantitativo).

La población de estudio correspondió a 118 estudiantes que cursan el último año de la carrera de Derecho de dos instituciones universitarias ecuatorianas, así como una entidad de tecnología superior en la que se estudia la carrera de Asistencia Jurídica, cuyo cálculo de muestra, teniendo en cuenta ciertos parámetros como un nivel de confianza del 95% y un error muestral del 5%, correspondió a 91 individuos. Según el método de estratificación de la muestra, la distribución de los participantes en el estudio, de acuerdo a la institución educativa a la que pertenecen los mismos, se distribuyó de la forma que aparece en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de la muestra de estudio (método de estratificación).

Institución educativa	Población	Muestra
Universidad 1	52	40
Universidad 2	41	32
Tecnológico superior 1	25	19
Total	118	91

En cuanto al género, la mayor parte del estudiantado es de género femenino, para el 60.4% del total de la muestra, mientras que el 39.6% restante pertenece al género masculino, de acuerdo a la distribución muestral que se expone en la Tabla 2.



Tabla 2. Distribución del género de la muestra de estudio.

Institución educativa	Muestra	Género	
		Femenino	Masculino
Universidad 1	40	25	15
Universidad 2	32	20	12
Tecnológico superior 1	19	10	9
Total	91	55	36

A la muestra estadística estudiantil se le aplicó una encuesta consistente en 10 preguntas organizadas en tres dimensiones, a saber: percepción sobre la diversidad de género (3 ítems), experiencia personal y convivencia en la comunidad estudiantil (3 ítems) e impacto de las políticas institucionales (4 ítems). Para contestar las preguntas se aplicó una escala de Likert de tres niveles, que son en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y de acuerdo. A las dimensiones se les calcularon los valores de coeficientes de alfa de Cronbach, a fin de determinar su fiabilidad (Tabla 3), resultando que las mismas cumplen con los requisitos pertinentes, por lo cual se pueden inferir como confiables las conclusiones derivadas del análisis de dichos datos.

Tabla 3. Valores de Alfa de Cronbach del cuestionario aplicado.

Dimensión	Alfa de Cronbach
Dimensión 1 (percepción sobre la diversidad de género).	0.79
Dimensión 2 (experiencia personal y convivencia en la comunidad estudiantil).	0.84
Dimensión 3 (impacto de las políticas institucionales).	0.76
Instrumento general	0.79

Por otra parte, se aplicaron entrevistas a un total de ocho personas (cuatro de género femenino y cuatro de género masculino), para lo que se tuvo en cuenta al profesorado y autoridades académicas que laboran en las instituciones educativas seleccionadas como objeto de estudio. Con este tipo de técnica se recopiló información cualitativa relevante sobre las políticas, prácticas y percepciones relacionadas con la diversidad de género, lo cual proporcionó una perspectiva integral de cómo se manifiesta la normativa ecuatoriana referente a la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior.

Resultados y discusión

Resultados de la aplicación de las encuestas al estudiantado

El análisis de los datos recopilados de la encuesta aplicada expone valores significativos en la dimensión de respeto hacia la diversidad de género en las instituciones educativas, tal como se observa en la Tabla 4, de modo que un 62,6% del estudiantado considera que en su institución se respeta la diversidad de género, mientras que un 60,4% destaca la inclusión de temas relacionados con la igualdad de género en las actividades educativas. Además, el 57,1% reconoce que el personal docente y administrativo promueve el respeto hacia esta diversidad.

Sin embargo, pese a los avances observados, persisten áreas que requieren atención, ya que algunos estudiantes señalaron un poco respeto que se tienen en su institución por los temas referentes a la



diversidad de género (18,7%), además de que, en algunos casos, se plantea que en las actividades educativas no se incluyen temas de igualdad de género (14,7%). También se identificaron desafíos en la promoción del respeto hacia la diversidad de género por parte de docentes y personal administrativo (15,4%). A todas estas dificultades se le suma el hecho de que entre el 18% y algo más del 27% de los estudiantes no tiene una posición de seguridad sobre los planteamientos anteriores, lo que dificulta aún más esta situación.

Tabla 4. Resultados de la dimensión 1 (percepción sobre la diversidad de género).

Dimensión 1	F	En desacuerdo	F	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	F	De acuerdo
En mi institución se respeta la diversidad de género.	17	18,7%	17	18,7%	57	62,6%
Las actividades educativas incluyen temas relacionados con la igualdad de género.	13	14,3%	23	25,3%	55	60,4%
El personal docente y administrativo promueve el respeto hacia la diversidad de género.	14	15,4%	25	27,5%	52	57,1%

Por otra parte, la dimensión de experiencia personal y convivencia en la comunidad estudiantil que se muestra en la Tabla 5 expone que un 61,5% del estudiantado afirmó sentirse cómodo/a compartiendo opiniones sobre temas de género en su institución, mientras que un 67,0% considera que los estudiantes respetan las identidades de género de sus compañeros/as. Además, un 59,3% señaló que las políticas institucionales fomentan la equidad y el respeto entre géneros.

No obstante, hay diversas dificultades referentes a que algunos estudiantes no se sienten cómodos/as compartiendo opiniones sobre temas de género (15,4%), además de que una proporción menor percibe que no se respetan las identidades de género de los compañeros/as (18,7%). También se identificaron respuestas que reflejan dudas sobre si las políticas institucionales promueven efectivamente la equidad y el respeto (24,2%). En adición, entre el 14,3% y el 24,2% de los encuestados expresó sus dudas respecto a las cuestiones investigadas, ya que ni se encontraban ni de acuerdo ni en desacuerdo con las mismas.

Tabla 5. Resultados de la dimensión 2 (experiencia personal y convivencia en la comunidad estudiantil).

Dimensión 2	F	En desacuerdo	F	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	F	De acuerdo
Me siento cómodo/a compartiendo opiniones sobre temas de género en mi institución.	14	15,4%	21	23,1%	56	61,5%
En mi institución, los estudiantes respetan las identidades de género de sus compañeros/as.	17	18,7%	13	14,3%	61	67,0%
Considero que las políticas de la institución fomentan la equidad y el respeto entre géneros.	15	16,5%	22	24,2%	54	59,3%

Por último, la dimensión referente al impacto de las políticas institucionales da cuenta, según la Tabla 6, demuestra que, a criterio de la mayoría del estudiantado, la normativa regente en su institución favorece



la igualdad de oportunidades dentro de la diversidad de género, para un 50,5%. Además, el criterio del 54,9% de alumnos y alumnas expresó que en su institución garantiza su libre acceso a los mismos recursos y beneficios con independencia de género, mientras que este mismo valor porcentual de participantes indicó que en su institución se aplican las pertinentes sanciones cuando ocurren casos de discriminación relacionados con la diversidad de género.

Aun así, se perciben ciertas dificultades, como es la poca o nula participación del estudiantado en actividades o talleres promotores de la equidad de género, aspecto que es señalado por el 70,3%. Además, en menor medida hay total desacuerdo con la existencia de normativas institucionales favorecedoras de la igualdad de oportunidades entre el estudiantado de diferente género (18,7%), la garantía por parte de las mismas de acceso a recursos y prebendas sin que para ello influya el género (19,8%) y la aplicación de sanciones adecuadas sobre hechos discriminatorios de género (17,6%), aunque también hay un porcentaje de desconocimiento de estos temas que oscila entre el 17% y casi el 31%.

Tabla 6. Resultados de la dimensión 3 (impacto de las políticas institucionales).

Dimensión 3	F	En desacuerdo	F	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	F	De acuerdo
Las normativas de la institución favorecen la igualdad de oportunidades entre estudiantes de diferentes géneros.	17	18,7%	28	30,8%	46	50,5%
He participado en actividades o talleres que promueven la equidad de género.	64	70,3%	16	17,6%	11	12,1%
Mi institución garantiza que todos los estudiantes, independientemente de su género, tengan acceso a los mismos recursos y beneficios.	18	19,8%	23	25,3%	50	54,9%
La institución aplica sanciones adecuadas cuando se producen comportamientos discriminatorios relacionados con el género.	16	17,6%	25	27,5%	50	54,9%

Resultados de la aplicación de las entrevistas al personal docentes y autoridades escolares

Los aspectos más importantes sobre el conocimiento y las posiciones adoptadas por el personal docente y autoridades escolares de la normativa ecuatoriana en cuanto a la diversidad de género fueron sintetizados en el correspondiente análisis de cada una de las preguntas de la entrevista, lo cual se muestra seguidamente:

1. *¿Cómo se asegura la institución de que las políticas internas están alineadas con las disposiciones de la Constitución del Ecuador y la LOES en materia de igualdad y diversidad de género?*

En el ámbito administrativo, los resultados muestran coincidencias en que las instituciones aseguran la alineación de sus políticas internas con las disposiciones de la Constitución del Ecuador y la LOES a través de la actualización de reglamentos internos que priorizan la igualdad de género como principio rector. Además, varias personas participantes señalaron que se promueve la supervisión constante para garantizar



el cumplimiento normativo y se implementan mecanismos de evaluación periódica que monitorean la efectividad de las políticas institucionales.

No obstante, se identificaron diferencias en la percepción sobre la efectividad de estas medidas, ya que algunos y algunas consideran que, aunque existen políticas claras en los documentos institucionales, la implementación práctica aún enfrenta limitaciones debido a la falta de recursos específicos y de mayor compromiso por parte de ciertos actores administrativos. Asimismo, se destacó una diversidad de opiniones sobre la frecuencia con la que estas políticas son revisadas y ajustadas para responder a cambios normativos.

2. *¿Qué estrategias específicas se han implementado para garantizar que los estudiantes, independientemente de su identidad de género, tengan igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en la institución?*

En esta cuestión se ponen de manifiesto coincidencias entre los participantes en el sentido de que las instituciones educativas implementan normativas internas que promueven la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de los estudiantes, sin distinción de identidad de género. También se mencionó, de manera consistente, la existencia de políticas de matrícula inclusiva y la eliminación de requisitos discriminatorios, lo que coincide con el reconocimiento estudiantil de normativas que garantizan el acceso equitativo a recursos y beneficios.

Sin embargo, las diferencias se reflejan en las percepciones sobre la aplicación efectiva de dichas medidas, ya que algunos entrevistados consideran que aún persisten barreras relacionadas con la falta de sensibilización entre ciertos sectores de la comunidad educativa. Asimismo, se observaron opiniones divergentes sobre la suficiencia de acciones concretas para abordar casos específicos de desigualdad, lo que contrasta con el reconocimiento mayoritario del estudiantado sobre la existencia de políticas institucionales que fomentan la equidad y el respeto.

3. *¿La institución ofrece capacitación regular al personal docente y administrativo sobre la normativa ecuatoriana relacionada con la diversidad de género? Si es así, ¿qué temas se abordan y con qué frecuencia?*

En esta cuestión se coincide con el hecho de que en las instituciones ofrecen capacitaciones al personal docente y administrativo sobre normativa ecuatoriana relacionada con la diversidad de género, abordando principalmente temas como igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y prevención de discriminación. También fue destacada la idea de que las capacitaciones han sido conceptualizadas sobre aspectos legales y prácticas inclusivas.

No obstante, existen diferencias de criterio en cuanto a la frecuencia y alcance de las capacitaciones, ya que algunos participantes mencionaron que las mismas se realizan de manera ocasional y no siempre incluyen a todo el personal. Adicionalmente, no quedó claro si en las capacitaciones se profundizan los contenidos tratados, ya que mientras algunas personas consideran que son suficientes, otras indicaron que podrían incluir mayores enfoques prácticos o actualizaciones periódicas para fortalecer su impacto en la comunidad educativa.

4. *¿Qué mecanismos o protocolos existen en la institución para abordar casos de discriminación por*



razones de género, tanto en el estudiantado como en el personal?

Para esta pregunta se coincide en que las instituciones educativas han establecido mecanismos específicos para abordar casos de discriminación por razones de género, tanto para el estudiantado como para el personal académico y/o autoridades escolares, instituyendo para ello canales formales de denuncia y procedimientos para la evaluación y resolución de conflictos. Asimismo, se reconoció la existencia de normativas internas que tienen que ver con la aplicación de sanciones ante comportamientos discriminatorios.

En cambio, hay ciertas diferencias de criterio respecto a la efectividad real de los mecanismos mencionados, ya que algunos participantes consideran que, aunque los protocolos están formalmente establecidos, no siempre se aplican de manera rigurosa o uniforme. Otro aspecto a considerar es la accesibilidad de los procedimientos establecidos, ya que mientras algunas personas perciben que los mismos son ampliamente difundidos y claros, otras señalaron la necesidad de mayor sensibilización y formación para garantizar su adecuado conocimiento y utilización por parte de la comunidad educativa en su conjunto.

5. *¿Qué avances conoce que ha realizado la institución para incorporar contenidos curriculares que fomenten el respeto y la equidad de género, tal como lo establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural?*

Aquí se señala de forma mayoritariamente coincidente que las instituciones educativas han avanzado en la incorporación de contenidos curriculares alineados con el respeto y la equidad de género, destacándose la inclusión de asignaturas o módulos específicos que abordan estos temas desde una perspectiva de derechos y diversidad. Además, se mencionó que en ciertas actividades académicas se promueve la reflexión sobre la igualdad de género.

En contraposición a lo anterior, fue cuestionado el alcance de los avances aludidos, ya que algunas personas participantes señalaron que los contenidos son limitados y no se encuentran completamente integrados en todas las áreas del plan de estudios, sobre todo porque se concentran más bien en lo que respecta a las carreras vinculadas al derecho, y no así para otras disciplinas que se estudian en la institución. También se cuestionó el impacto de estas acciones, ya que mientras ciertos entrevistados consideraron que han generado cambios positivos en la comunidad educativa, otros destacaron la necesidad de fortalecerlos y extenderlos para garantizar una mayor sensibilización y efectividad.

6. *¿Qué métodos utiliza la institución para evaluar el cumplimiento de las normativas relacionadas con la diversidad de género y medir su impacto en el ambiente educativo?*

Las respuestas emitidas por algunas de las personas participantes en el estudio para esta última cuestión coinciden en que, hasta donde ellas saben, las instituciones educativas utilizan métodos de evaluación como la aplicación de encuestas a estudiantes y personal docente para medir el cumplimiento de las normativas relacionadas con la diversidad de género y su impacto en el ambiente educativo. También se mencionó que se realizan análisis periódicos de indicadores clave relacionados con la equidad de género.

Sin embargo, las diferencias se reflejan en la percepción sobre la frecuencia y sistematicidad de dichas evaluaciones, ya que se señaló que no siempre se realizan de manera regular o uniforme en todas las



instituciones. También hubo diferencias de criterios respecto a la interpretación de los resultados obtenidos, ya que, si bien ciertas personas perciben avances significativos, otras afirman que los resultados no siempre son utilizados para generar cambios concretos en las prácticas institucionales

Discusiones

Los resultados presentados en esta investigación reflejan tanto coincidencias como discrepancias entre los hallazgos empíricos y los principios normativos descritos en la introducción. En este sentido, si bien se muestran avances significativos en la percepción de respeto hacia la diversidad de género en las instituciones educativas, lo cual coincide con el mandato constitucional de garantizar un acceso equitativo y no discriminatorio a la educación (Gobierno Nacional, 2008), se evidencian áreas críticas que requieren atención más profunda.

Específicamente, la conceptualización sobre la inclusión de temas relacionados con la igualdad de género en las actividades educativas concuerdan con lo estipulado en el artículo 27 de la Constitución del Ecuador, que enfatiza una educación participativa, democrática e incluyente (Gobierno Nacional, 2008). Sin embargo, las dificultades evidenciadas en la participación estudiantil en talleres o actividades promotoras de equidad de género contrastan con el cumplimiento del artículo 3 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, que establece la educación en igualdad de género como un fin esencial (Ministerio de Educación, 2017).

En relación con la LOES, el artículo 45 resalta la importancia del cogobierno con equidad de género como principio clave en la toma de decisiones (Ministerio de Educación de Ecuador, 2018), pero aunque los hallazgos reflejan avances en la percepción de igualdad de oportunidades, la implementación efectiva de tales disposiciones parece limitada en el contexto investigativo que se analiza, debido, principalmente, a ciertas barreras culturales y de sensibilización que tienen lugar el contexto pedagógico ecuatoriano, planteamiento con el que coinciden múltiples autores (Granados, 2018; Logroño et al., 2018). Con ello, se puede afirmar que existe una cierta discrepancia entre la conceptualización e interpretación de la normativa respecto a lo relacionado con la identidad de género y su ejecución práctica en los entornos educativos (Ronquillo, 2021; Vera, 2020).

Por otra parte, las entrevistas al personal docente y administrativo ponen de manifiesto la realización de esfuerzos de las instituciones por alinear las políticas internas con la normativa nacional, incluyendo la incorporación de contenidos curriculares enfocados en el respeto y la equidad de género, coincidiendo así con lo mencionado por Clavijo y Bautista (2020). No obstante, las acciones implementadas se perciben como insuficientemente integradas y limitadas a ciertas disciplinas, lo que refleja un desafío para alcanzar la transversalidad normativa prevista en el artículo 7 de la LOES (Ministerio de Educación de Ecuador, 2018).

En síntesis, aunque los marcos legales ecuatorianos proporcionan una base sólida para la promoción de la igualdad de género (Gobierno Nacional, 2008; Ministerio de Educación, 2017; Ministerio de Educación de Ecuador, 2018), su implementación práctica requiere de una mayor supervisión, sensibilización y recursos (Chamorro et al., 2021; Granados, 2018). Adicionalmente, las limitaciones identificadas en la práctica educativa en las instituciones objetivo de estudio demostraron que los esfuerzos legislativos deben complementarse con un fortalecimiento institucional y cultural para cerrar la brecha entre la teoría y la



realidad (Latorre, 2020; León, 2023). Por último, los resultados obtenidos permiten aseverar que la consolidación de una educación superior inclusiva y equitativa depende de una mayor articulación entre las disposiciones normativas y su apropiación en las comunidades educativas (Delgado y Tapia, 2024).

Conclusiones

Los resultados del estudio revelaron que, aunque la normativa ecuatoriana establece un marco sólido para la equidad de género en la educación superior, su implementación enfrenta desafíos significativos. Se han observado avances en la percepción de respeto hacia la diversidad de género, pero persisten brechas en la representación femenina en liderazgo y en la integración de contenidos de equidad en los planes de estudio. El estudio concluye que las instituciones educativas desempeñan un papel fundamental en la promoción de ambientes inclusivos y libres de discriminación, requiriendo el fortalecimiento de políticas internas y prácticas institucionales para consolidar una educación superior equitativa y alineada con la normativa nacional e internacional.

Referencias

- Chamorro, C. X., Loor, G. N., & Agreda, J. E. (2021). El buen vivir y la inclusión: una reflexión desde la legislación educativa ecuatoriana. *Revista Electrónica Educare*, 25(2), 203-219. <https://doi.org/10.15359/ree.25-2.12>
- Clavijo, R. G., & Bautista, M. J. (2020). La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(1), 113-127. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n1.2020.09>
- Delgado, D., & Tapia, J. D. (2024). Desigualdad de género y su impacto en la sociedad ecuatoriana: reflexiones y desafíos. *TSAFIQUI. Revista Científica en Ciencias Sociales*(23), 35-45. <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v14i2.1367>
- Gobierno Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Nacional.
- Granados, V. (2018). El principio constitucional de justicia e igualdad real y la acción afirmativa. *Cuestiones constitucionales*(39), 169-200. <https://doi.org/10.14482/INDES.30.1.303.661>
- Hernández, P. A., & Samada, Y. (2021). La educación inclusiva desde el marco legal educativo en el Ecuador. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6(3), 52-67.
- Latorre, V. M. (2020). Reformas universitarias ecuatorianas: el acceso a la educación superior. *Panorama*, 14(27), 1-14. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i27.1524>
- León, M. J. (2023). Paridad de género y democracia: la integración de los Concejos Municipales. *Foro. Revista de Derecho*(39), 65-86. <https://doi.org/10.32719/26312484.2023.39.4>
- Logroño, M. J., Borja, G., & Orozco, C. P. (2018). Visión crítica del currículo desde el enfoque de género e interseccionalidad : caso de la Universidad Central del Ecuador. *Revista Entorno*(66), 237-255. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i66.6743>
- Ministerio de Educación. (2017). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Ministerio de Educación.





- Ministerio de Educación de Ecuador. (2018). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Ministerio de Educación de Ecuador.
- Murguía, V., & Ronzón, Z. (2023). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): revisión del objetivo 8 en México a la mitad de camino. *Equidad y Desarrollo*, 1(42), 108-133. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss42.6>
- Pazmiño, S. P. (2018). Análisis del Sistema de Educación Superior en Ecuador desde el 2000 hasta la actualidad: "olas, cierre y calidad". *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 2(13), 53-68.
- Rodríguez, M. (2018). Construir la interculturalidad. Políticas educativas, diversidad cultural y desigualdad en Ecuador. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*(60), 217-236. <https://doi.org/10.17141/iconos.60.2018.2922>
- Ronquillo, O. I. (2021). La igualdad ante la ley como derecho constitucional en Ecuador. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VII(1), 498-508. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.559>
- Vera, L. (2020). Enfoque de género, violencia de género y políticas públicas: un acercamiento desde las ciencias sociales al marco jurídico ecuatoriano. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(1), 19-32.
- Zambrano, S., Cabanes, I., Salinas, J. D., Goyas, L., & Goyas, L. (2019). La igualdad de género y el desarrollo humano. Especial referencia a la República del Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), 120-128.

