

MASCULINIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD MODERNA: MÁS ALLÁ DEL EQUILIBRIO

Masculinization of women in the modern society: beyond the balance

Gladis Proaño Reyes

proanoreyes@yahoo.com

Universidad San Francisco de Quito - Ecuador

Recibido: 26-02-2019

Aceptado: 20-04-2019

Resumen

El presente artículo conjuga el estado del arte de la masculinización de las mujeres y la necesidad de establecer un equilibrio entre el contenido y el alcance de los estereotipos, la violencia de género y muy especialmente, en las fórmulas que los pretenden evitar (a los estereotipos) y erradicar (a la violencia), dado que se parte de la afirmación de que estereotipos de género *per se* no se traducen en discriminación o desigualdad; es decir, la posible situación de vulnerabilidad que tienen las personas para ser víctimas de violencia de género, no se encuentra intrínsecamente en los roles esperados para ese individuo en la sociedad.

Palabras clave: Masculinización, violencia de género, empoderamiento.

Abstract

This article combines the state of the art of masculinization of women and the need to establish a balance between the content and scope of stereotypes, gender violence and, especially, in the formulas that aim to avoid them (to stereotypes) and eradicate (violence), since it is based on the assertion that gender stereotypes *per se* do not translate into discrimination or inequality; that is, the possible situation of vulnerability that people have to be victims of gender violence, is not intrinsically in the roles expected for that individual in society.

Keywords: Masculinization, gender violence, empowerment.

1. Introducción

En los últimos años hemos presenciado la proliferación cada vez mayor de un conjunto de normas de protección a las mujeres y en especial se ha suscitado una gran cantidad de manifestaciones de todo orden contra la violencia a la mujer y la familia, enmarcadas en un lenguaje cuidadoso del género que busca difundir información y aumentar el conocimiento sobre los derechos de éstas en la sociedad moderna, para lograr el empoderamiento femenino.

Ahora bien, a través de una revisión y análisis jurídico de ciertos textos legales, tanto nacionales como internacionales, que tienen como objetivo evitar la discriminación y la violencia de género, encontramos que se trata de situaciones en las que las mujeres han sido “masculinizadas”; es decir, se deja de lado su propia feminidad en la búsqueda de equipararla a los hombres, sin advertir que si bien todos tenemos los mismos derechos y deberes en una sociedad moderna, deben ejercerse partiendo de las características diferenciadoras existentes entre hombres y mujeres, sin desnaturalizar o desconocer los roles que históricamente han tenido cada uno en la sociedad, a partir de las distinciones propias de su naturaleza.

Así, la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres publicada el 5 de febrero de 2018 en el Ecuador, en el artículo 1 establece que su objetivo es,

“[...] prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en los ámbitos público y privado; en especial, cuando se encuentran en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo, mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de las víctimas; así como a través de la reeducación de la persona agresora y el trabajo en masculinidades” (República de Ecuador, 2018: 6).

Se trata de la proyección innegable del derecho a una vida libre de violencia y el conjunto de los derechos económicos, sociales y culturales de todos los ciudadanos.

No obstante se reconoce que, desde fechas remotas, las mujeres se han encontrado y aún se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, sometidas a riesgos particulares, que requieren la acción efectiva del Estado en la garantía de una vida libre de violencia, lo cual, tal como apunta Vila Viñas “no solo exige la evitación de los actos que puedan constituir violencia, por su parte o por parte de terceros, sino que exige una acción positiva sistemática y efectiva destinada a remover los factores estructurales de esas violencias” (Vila Viña, 2019: 189).

2. La “Masculinización” de las Mujeres

Tradicionalmente en el tipo de investigación documental a la que se refiere el presente artículo, se busca conceptualizar los términos empleados, pero en este caso resulta profundamente difícil proponer una definición única de “masculinidad” a los fines de caracterizar los posibles escenarios de la posible “masculinización” de las mujeres, toda vez que “el concepto de masculinidad presenta aún serias dificultades, pues se ha utilizado de tan diversas formas que con frecuencia el análisis se vuelve confuso” (Guevara Ruiseñor, 2008: 76).

No obstante, en la aproximación a las relaciones existentes entre género y poder de donde consideramos devienen las discriminaciones y desigualdades más evidentes que puedan presentarse entre hombres y mujeres, la doctrina consultada las ha identificado en cuatro dimensiones en las cuales se inserta la masculinidad: las relaciones de poder, de producción, emocionales y simbólicas; las cuales previamente analizadas y estudiadas en detalle, nos han permitido la construcción de una propuesta de cuadro teórico-práctico situacional de violencia contra las mujeres, a saber:

Cuadro 1. Estadios de la relación género – poder y situaciones de violencia contra las mujeres

RELACIONES	CONTENIDO	PRINCIPALES EJEMPLOS EN LA SOCIEDAD ACTUAL
PODER	Explica el orden social, al permitir entender no sólo las dinámicas de control que ejercen los hombres sobre las mujeres, sino las distintas formas de poder que ejercen los hombres sobre otros hombres o las mujeres sobre otras mujeres, así como las que se ejercen desde el Estado, las corporaciones o las leyes. (Guevara Ruiseñor, 2008)	El poder representa una manera de cimentar conceptos de identidad, en las que se refuerza una concepción a partir del uso de una imagen o grupo al que se pertenezca, lo que en determinada manera convierte a otros/as en sujetos susceptibles ante el/la que tiene el poder; sin embargo la verdadera problemática radica en el abuso de este como medio de violentar a otra persona. Por tanto, si desde el constructo social el hombre ha sido beneficiario de mayor poder sobre la mujer, esta última se encuentra ya per se en desventaja, y por ende expuesta con mayor facilidad a ser víctima del abuso (en todas sus manifestaciones) por parte del hombre, problemática actual de salud en América Latina. (Ramírez y Posso, 2012).
PRODUCCIÓN	Se basa en la división sexual del trabajo, es decir, en el sistema social que asigna determinadas actividades a los hombres y a las mujeres y que, además, otorga significados y valores jerárquicos diferenciados al trabajo masculino y al femenino. Ello crea asimetrías estructurales y coloca a las mujeres en desventaja en términos de ingreso, beneficios laborales, oportunidades de promoción y de acceso al consumo. (Guevara Ruiseñor, 2008)	En la profesión de la enfermería se puede encontrar un claro ejemplo, ya que la misma está compuesta mayoritariamente por mujeres y por tal razón adornada con los estereotipos en las profesiones consideradas femeninas, no puede escapar al interés de los estudios de género, los cuales huyen de las posiciones dicotómicas de médico dominante y enfermera dominada, a la que de una u otra forma se le ha asignado papeles de inferioridad y de carácter punitivo, donde el hombre “Dios” dador de vida, domina y mantiene el poder controlador sobre sus ángeles (véanse estos como enfermeras). (Ramírez y Posso, 2012).

<p>EMOCIONALES</p>	<p>Las relaciones emocionales constituyen una dimensión central del orden de género, pues en ellas convergen el deseo, el erotismo y la vida emocional. La carga emocional atribuida a lo masculino y a lo femenino se dirige no sólo hacia las personas sino también hacia las instituciones y las entidades públicas. El terreno de la sexualidad está marcado por la doble moral y por la exclusión de las mujeres incluso de la apropiación de su propio cuerpo y del derecho al placer, mientras que concede a los varones dividendos en términos de honor y prestigio para el ejercicio de la actividad sexual. (Guevara Ruiseñor, 2008)</p>	<p>Como consecuencia de la dominación patriarcal y la defensa de estereotipos machistas, los mismos hombres convencidos del manejo de la masculinidad como mecanismo efectivo de triunfo, éxito y seguridad, se ven inmersos en limitaciones que afectan la integridad y aquejan en múltiples dimensiones el desarrollo de varios aspectos de la vida. Los hombres hacen uso de los privilegios otorgados por el machismo para lograr un buen desempeño y conservar el control, manejando una actitud de “tener que vencer”, “estar encima de las cosas, y dar órdenes”. Estas actitudes conducen a la construcción de una coraza emocional, donde lo que vale y es significativo son los objetivos con los cuales se miden los éxitos, por lo general de carácter externo. Para lograrlo, el hombre aprende a aislar los sentimientos, a esconder las emociones y muchas veces a suprimir sus necesidades afectivas. (Ramírez y Posso, 2012).</p> <p>Asimismo, los hombres construyen cotidianamente su masculinidad no solamente frente a mujeres, sino primordialmente frente a otros hombres, generalmente los piropos ocurren cuando otros miembros del grupo masculino están presentes para atestiguar la creatividad verbal de quien lo lanza. Es cierto que la mujer es, en tanto objeto, la causa del piropeo, pero la audiencia receptora es otra: es el grupo de amigos, y, por tanto, se busca efectivamente una validación de las habilidades masculinas no frente a la mujer sino frente a los hombres. En este sentido, los piropos son la expresión de una dimensión de la masculinidad, aquella que se construye en el espacio público, una forma expresiva que pretende ser jocosa y galante al mismo tiempo, pero que, la mayoría de las veces, tiene un efecto adverso: quien piropea no sólo no tiene éxito en su estrategia de conquista sino que, además, revela la inocuidad de su ser masculino frente al resto de sus amistades masculinas. (Andrade, 2001)</p>
<p>SIMBÓLICAS</p>	<p>Toda relación de género se construye en función de los significados compartidos asociados a lo masculino y a lo femenino, pues la sociedad es indudablemente un mundo de significados. Si bien cada cultura ha desarrollado sus propios esquemas de interpretación, en todas ellas el lugar simbólico de la autoridad es siempre masculino. (Guevara Ruiseñor, 2008)</p>	<p>Alusión al parentesco cuando se hace referencia a mujeres, otorgando mayor importancia en la identidad femenina a lo relacional que a lo individual. Los estudios que se han realizado sobre las representaciones simbólicas en los libros de texto suelen destacar la presencia mayoritaria de mujeres en calidad de madres, hermanas, hijas o esposas, al lado de calificativos que tienden a valorar cualidades relacionadas con el ámbito privado. También encontramos esta discriminación en la asignación de determinadas características humanas distintas a cada sexo, orientadas a maximizar las diferencias reales, creando así una distancia artificial y un uso claramente diferencial de los calificativos asignados por género, a partir de una asociación de lo masculino al éxito y al poder (rey, líder, héroe, duro, mejor, ambicioso, inteligente, exitoso, con talento) y de lo femenino a lo estético y erótico (sensual, dulce, sexy, mala, espectacular, con curvas, con belleza). (Verdú y Briones, 2016)</p>

Fuente: Elaboración propia, tomando como base el artículo “La masculinidad desde una perspectiva sociológica. Una dimensión del orden de género”, Guevara Ruiseñor, 2008.

Ahora bien, si las situaciones de discriminación y desigualdad provienen de las características fenotípicas femeninas o de los roles sociales y culturales que históricamente han desempeñado las mujeres, como lo es el trabajo doméstico y la crianza de los hijos la “posible solución” parecería obvia: las mujeres deberían convertirse en “hombres”, cambiando sus rasgos físicos y ocupándose en ejecutar hombro con hombro los trabajos que tradicionalmente realizan los hombres, es decir, “masculinizando” a las mujeres. Sin embargo, aunque parece una solución sencilla, como hemos visto en el cuadro teórico-práctico situacional de violencia contra las mujeres, las cuestiones de género nunca han tenido salidas fáciles, sobre todo por lo variado de sus componentes; y menos a esta altura del desarrollo del pensamiento y de la realidad social, en las que los individuos que conforman esta sociedad moderna son cada vez más complejos, requiriendo propuestas multidisciplinarias o transversales, y tal como apunta López Ruíz:

“La fatiga del dogma pro-masculinización, pro-sexual y pro-competitivo se ha ido sustanciando en múltiples formas de contestación, desde los ámbitos más públicos a los más íntimos. También las identidades sexuales construidas alrededor de tales principios se han ido poniendo en cuestión. Mujeres, pero también hombres heterosexuales que rechazan continuar encerrados en los cánones tradicionales de género; lesbianas y gays, que se niegan a vivir bajo las reglas de sus respectivos catecismos identitarios; intersexuales, personas transgénero, de género dual o neutro, que reclaman un espacio material y simbólico, capaz de acoger unas realidades personales múltiples y plurales, sin acomodo en la configuración binaria de los géneros, todos ellos conforman un universo postidentitario cada vez más poblado, en el que lo vital es el reconocimiento de la diversidad de la realidad humana, y del valor idéntico de cada una de las formas en las que puede llegar a expresarse esa realidad” (López Ruíz, 2015: 132).

Por otro lado, desde la perspectiva del derecho positivo ecuatoriano, la “masculinización” de las mujeres a la que haremos referencia en el presente artículo atiende al contenido del artículo 2 de la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que establece como finalidad: “prevenir y erradicar la violencia ejercida contra las mujeres, mediante la transformación de los patrones socioculturales y estereotipos que naturalizan, reproducen, perpetúan y sostienen la desigualdad entre hombre y mujeres, así como atender, proteger y reparar a las víctimas de violencia”¹.

El contenido del artículo 2 se encuentra en concordancia con lo prescrito en la Exposición de Motivos de la mencionada ley, al establecer que el origen de la violencia contra las mujeres, se encuentra en la “existencia de relaciones de poder entre hombres y mujeres, en las que la supremacía de lo masculino desvaloriza lo femenino y determina formas de control expresadas en distintos actos y forma de violencia. Históricamente las mujeres han luchado contra la violencia de género que se ejerce sobre ellas por el sólo hecho de serlo.

¹ El subrayado es nuestro.

Más adelante en el artículo 4 de la citada Ley dedicado a las definiciones, se lee lo que se entiende en el contexto legal por **estereotipos de género**: “toda preconcepción de atributos y características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente”, y que se concibe por **discriminación contra las mujeres**: “denota toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural, o en cualquier otra”.

Por su parte, la doctrina consultada define los estereotipos de género como una

“[...] construcción social y cultural de hombres y mujeres, en razón de sus diferentes funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales. En otras palabras, hacen referencia a un grupo estructurado de creencias sobre los atributos, características de la personalidad, comportamientos, roles, características físicas y apariencia, ocupaciones o presunciones sobre la orientación sexual de hombres y mujeres” (Salgado Álvarez, 2018: 23).

La conceptualización de estereotipos de género, requiere que se conjuguen tanto el elemento biológico propio de la diferencia entre hombres y mujeres, como el elemento antropológico, que atiende al ser humano dentro del contexto social y cultural, lo que hace nacer a los estereotipos de los hombres y las mujeres en la sociedad, propiamente dichos, donde la cultura determina la manera cómo deben comportarse las personas, y tanto en lo que respecta al hombre como a la mujer existe una amplia herencia cultural que ha moldeado la forma en que estos deben comportarse dentro de su entorno. Es decir, familia y sociedad ayudan en la construcción del estereotipo de género que a cada uno le toca representar en el mundo, y es en el vínculo con los otros donde esa construcción se reafirma o modifica (Farías Muñoz, 2018).

Ahora bien, al tenor de los conceptos precitados, los estereotipos de género *per se* no se traducen en discriminación contra las mujeres; es decir, la situación de vulnerabilidad que tienen las personas de ser víctima de violencia de género, que conduzca a discriminación o desigualdad o a la comisión de algún delito, no se encuentra propiamente en los roles esperados para ese individuo en la sociedad. Puede existir discriminación contra mujeres empresarias e incluso presidentas de un país u organización internacional, desempeñando trabajos como “iguales” a sus colegas hombres, en el llamado “mundo de hombres”. Como ejemplo de esta situación se puede citar las demandas por discriminación a Google Inc.

“Tres mujeres que trabajaron en Google en los últimos años presentaron una demanda ante la Corte Suprema de San Francisco alegando que la compañía sigue pagando a las mujeres menos que a los hombres que desempeñan un trabajo igual o similar, según una copia de la queja proporcionada por su abogado. La demanda no pudo ser verificada inmediatamente en los archivos de la corte. [...]. La propuesta de demanda colectiva busca representar a todas las mujeres que han trabajado en Google en California durante los últimos cuatro años. La compañía viola la Ley de Igualdad de Remuneración del

Estado pagando a las mujeres salarios más bajos que a los hombres que realizan un trabajo similar y tienen la misma experiencia y habilidades de acuerdo con la demanda. Google ha sido muy consciente del problema durante años, pero lo perpetúa promoviendo a las mujeres con menos frecuencia, dicen las demandantes. Una de las demandantes, la ingeniero de software Kelly Ellis, trabajó en la oficina de Google en Mountain View desde mayo del 2010 hasta julio del 2014, según la denuncia. Otra, Holly Pease, desempeñó una variedad de funciones de gestión en dos de las oficinas de Google desde el 2005 hasta el 2016. La tercera, Kelli Wisuri, trabajó como especialista en comunicaciones de ventas y "evangelista de la marca" desde finales del 2012 hasta principios del 2015 en "escalas de trabajo" que tenían límites de remuneración más bajos del de los hombres con habilidades similares. La demanda cita datos de una revisión del 2015 de las prácticas de empleo de Google por parte de la unidad de cumplimiento de contratos del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, que es el tema de una queja administrativa federal contra la empresa. La agencia realizó un análisis de regresión estadística de la remuneración de aproximadamente 21,000 empleados en la oficina de Mountain View de la compañía para el 2015, de acuerdo con la queja. El análisis "encontró disparidades de compensación sistémicas contra las mujeres prácticamente en toda la fuerza laboral", según la demanda" (Gestión, 2017).

De allí que no se trata de la desnaturalización de los roles que históricamente han tenido, tanto hombres como mujeres, ya que la discriminación o desigualdad no deviene de que unos realicen trabajos fuera del hogar y de que las otras se desempeñen en el trabajo doméstico y la crianza de los hijos, sino que como ya apuntáramos, estamos en presencia de situaciones mucho más complejas.

Si bien "durante siglos se ha asignado al género femenino el atributo de cuidadora de sus hijos, de su familia y de la casa, mientras que al hombre se le atribuyen las características de proveedor del dinero, protector de su mujer y de su prole" (Marchal Torralbo et al, 2018: 12), en la actualidad, las mujeres se desempeñan o se pueden desempeñar en las mismas actividades que los hombres, las limitaciones de tipo físicas en nuestros días son prácticamente nulas y se ha comprobado que si bien desde el punto de vista neurológico existen diferencias entre el cerebro del hombre y el de las mujeres (García García, 2003), intelectualmente los individuos de ambos sexos pueden acondicionarse para recibir y aprender las mismas teorías y procesos, así como adquirir la misma cantidad de conocimiento y habilidades, lo que se traduce en que el número de mujeres en la ciencia y en la fuerza laboral sea igual o mayor que el número de hombres, aunque siga existiendo discriminación y desigualdades en la participación de las mujeres en cuadros directivos y puestos de toma de decisiones.

En este sentido, consideramos que las primeras acciones del Estado deberán estar dirigidas a eliminar o al menos disminuir a su mínima expresión, las conductas violentas, discriminatorias o de desigualdad entre los individuos en cualquier contexto o ejecutando cualquier actividad o rol, sea el esperado para su género o no. Claro está, dado que históricamente las mujeres han estado sometidas a una especie de *capitis deminutio*, a favor de los hombres (primeramente, su padre, luego su esposo

y finalmente, su hijo varón), lo que se debe pretender con esta legislación, así como de las actuaciones de las instituciones públicas y privadas, es que las mismas tiendan al empoderamiento de las mujeres en sus derechos, y el reconocimiento por parte de todos los sectores de la sociedad acerca de la radical importancia de su aporte para todo tipo de transformaciones sociales, ya que:

“Las mujeres han dejado de ser vistas como víctimas para cada vez más ser consideradas como actores del cambio, el enfoque de género es imprescindible en toda la acción humanitaria especialmente en contextos de conflictos y en la consolidación de la paz. A pesar de todas las medidas adoptadas la perspectiva de género en la prevención, gestión y solución de conflictos y de las situaciones de postconflicto sigue siendo totalmente marginal” (Prado Higuera, 2018: 95).

En este orden de ideas, en el comunicado de prensa titulado:

“En un clima de cada vez más extremismo, el papel de las mujeres en la paz y la recuperación todavía se enfrenta a obstáculos y está infrautilizado” la Organización de Naciones Unidas reconoce que “el empoderamiento de las mujeres fomenta el avance de la economía, ayuda a que se consoliden las operaciones de paz, la asistencia humanitaria, y se opone al extremismo violento” (*ONU Mujeres*, 2015).

Ahora bien, para que se dé este empoderamiento no es necesario que las mujeres dejen de ser “mujeres”, al contrario esa especial contribución en la sociedad moderna deviene de una creciente necesidad de probarse a sí mismas y al resto del mundo de que sin necesidad de dejar de ser femeninas y de hacer lo que la sociedad tradicionalmente espera de ellas, pueden hacer muchas más cosas en pro del desarrollo social. Por tanto, como ya mencionamos, las acciones para disminuir la vulnerabilidad y erradicar la violencia de género deben tender al cambio acerca de cómo los miembros de la sociedad acogen los aportes de las mujeres; es decir, la transformación en la valoración del rol de las mujeres en la sociedad.

3. El Equilibrio necesario

La reconocida autora de temas de género Alda Facio Montejó escribió a comienzos de la década del noventa que la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, otorgaba:

“[...] una concepción nueva de la igualdad entre los sexos, que se fundamenta en que mujeres y hombres somos igualmente diferentes. [...] no dice que se debe tratar a la mujer igual que al hombre para eliminar la discriminación. Todo lo contrario, dice que es discriminatorio TODO trato que tenga por RESULTADO la desigualdad, lo que quiere decir que si a una mujer se le da un trato idéntico al del

hombre y ese trato la deja en una posición inferior, ese trato en sí es discriminatorio aunque su objetivo haya sido la igualdad” (Facio Montejo, 1992: 20).

Por tanto, desde hace años se ha dejado sentado que hombres y mujeres no son iguales, e incluso, dentro de cada uno de estos grupos vemos distinciones entre sus integrantes, lo cual evoca una reminiscencia a ver a las personas desde una perspectiva individual, necesaria para el desarrollo armónico del colectivo, a través de la valorización de los roles que cada persona interpreta en la sociedad, así “muchas políticas e iniciativas a nivel nacional e internacional destacan la importancia de avanzar hacia la igualdad, ya que ésta proveerá y será signo de sociedades más justas, donde la formación ciudadana y compromiso estarán presentes” (Winfield, Jiménez y Topete, 2017: 189).

Estamos en una época de transformaciones sociales que se inició con el reconocimiento y la visualización de que existían situaciones de violencia contra las mujeres de manera directa y que vulneraban el fundamental derecho a la vida, así como con el reconocimiento del valor de las individualidades de las personas.

En el año 2015 en el artículo titulado “Equidad de género en la Educación Superior”, su autor Imanol Ordorika, realizó propuestas para conformar los modelos, estructuras, planes de igualdad y mecanismos a seguir en la educación superior, con la finalidad de lograr el equilibrio necesario en materia de género (Ordorika, 2015). Tomando como base esas proposiciones, las ampliamos para ser incorporadas a todos los ámbitos sociales, y las presentamos en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Proposiciones para el lograr el equilibrio necesario	
ELEMENTO	PROPOSICIONES
GENERALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. La integración del precepto de equidad de género dentro de la legislación nacional, y la actualización de la preexistente, a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2. Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreductibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género dentro de las políticas públicas y los planes anuales de la nación. 3. La creación (o modernización) de las secretarías o comisiones de equidad al interior del gobierno y de las instituciones públicas. 4. La continúa revisión de la efectividad de los mecanismos, instancias o estructuras referidas a la implementación de la equidad de género, en especial las que atienden denuncias de situaciones de violencia de género. 5. En atención al punto anterior, se deberá formar una red nacional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género.

<p align="center">IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generar una política institucional a nivel nacional que, en el mediano y largo plazo, asegure la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos del poder público, así como en las organizaciones públicas y privadas. 2. Impulsar el acceso al trabajo y a la promoción profesional igualitarios mediante la reforma de los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad, con lo cual se requiere la revisión de los manuales de cargo y la descripción de las competencias y habilidades requeridas para desempeñarse en los distintos niveles de las organizaciones. 3. Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones en la misma medida en que se promueve a los hombres. 4. Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos a plazas, cargos o puestos convocados en las organizaciones públicas y privadas.
<p align="center">CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y LA VIDA FAMILIAR</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover medidas, como centros de desarrollo infantil, que disminuyan la tensión entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los ámbitos laboral y familiar. 2. Ampliar los límites de edad para el acceso a becas de posgrado (dado que coincide con la edad biológicamente reproductiva de las mujeres). 3. En el caso de licencia de maternidad, garantizar el financiamiento de suplentes y la reintegración al trabajo en las mismas condiciones al término de la licencia.
<p align="center">ESTADÍSTICAS DE GÉNERO Y DIAGNÓSTICOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística. 2. Generar diagnósticos sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones públicas y privadas, a nivel nacional. 3. Utilizar el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género confiable a nivel internacional, que permita homogeneizar criterios. 4. Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género, de acceso público.
<p align="center">LENGUAJE</p>	<p>Único. Fomento de un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma "las/los" para visibilizar a las mujeres.</p>
<p align="center">SENSIBILIZACIÓN A LA SOCIEDAD</p>	<p>Único. Visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en el desarrollo de la sociedad, como un ente colectivo, y en la vida de las personas, y, a través de las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Poner en marcha procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones y comunidades, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión. b. Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los públicos. c. Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres. d. Diseñar talleres y otros recursos tanto de profesionalización como de empoderamiento en la implementación de la equidad de género.

Fuente: Elaboración propia, tomando como base el artículo "Equidad de género en la Educación Superior", Ordorika, 2012.

Evidentemente, la implementación de todas o al menos alguna estas proposiciones, requiere desprenderse de concepciones duramente acuñadas en la psiquis social, donde las divisiones y la estratificación del poder han sido necesarias para organizar la vida y la civilización; tales como aquellas conductas o prácticas donde algunos grupos de personas tratan de controlar la naturaleza, o ciertas clases sociales tienen el control sobre los recursos económicos y políticos; los adultos imponen el poder sobre los niños, los hombres dominan a las mujeres, y en muchos países un grupo étnico, racial, religioso o de determinada orientación sexual tiene el control e impone su creencia sobre los demás (Ramírez y Posso, 2012).

4. Conclusiones

A lo largo de la investigación documental que realizamos para la elaboración de este artículo, resulta evidente lo complejo que puede ser el tratamiento de las situaciones de violencia de género, las cuales no pueden ser estudiadas o apreciadas exclusivamente desde la perspectiva jurídica, sino que requieren de una visión multidisciplinaria y transversal.

Es válido, reiterar que la existencia histórica de los estereotipos de género por sí mismos, no generan las situaciones de violencia tales como desigualdad y discriminación contra las mujeres, ya que éstas pueden desempeñarse en iguales escenarios que los hombres y aún así recibir tratos desequilibrados y que conlleven algún menoscabo de su condición. Igualmente, la aplicación de las acciones del Estado para disminuir o erradicar esta violencia, no debe entrañar la necesidad de que las mujeres sean “masculinizadas”, o acciones de discriminación “positiva” que generan mayor discriminación, tales como las que pretenden compensar estas violaciones, fijando objetivos o recurriendo al sistema de cuotas rígidas de participación de mujeres o de los grupos menos favorecidos, con independencia de los méritos o capacitación de las personas.

En todo caso, ante la necesidad de incorporar en la legislación de un país la asignación de cuotas, las mismas deberán ser flexibles, tomando en cuenta a todas las personas que cuenten con los méritos requeridos según las peculiaridades del puesto de trabajo o para su participación y selección, de tratarse de una competencia o concurso (Otero, 2012). Por otra parte, resulta ser muy claro que la sociedad como tal debe asumir un compromiso unificado y permanente para lograr que sus integrantes desde los primeros años de formación y educación estén conscientes acerca de la equidad de género, para construir un mundo mejor para todos.

BIBLIOGRAFÍA

- Adán Villamarín, Carme (2018): “Conceptualizar la violencia contra las mujeres: ¿una reflexión epistemológica pendiente?”. En: *Revista Andaluza de Antropología*, nº. 14, Irrupciones Feministas. Problemáticas Epistemológicas y Políticas, marzo, pp. 7-22. Disponible en: <http://www.revistaandaluzadeantropologia.org/uploads/raa/n14/adan.pdf> [04/02/2019].
- Andrade, Xavier (2001): “La construcción social de las masculinidades. Introducción”. En: *Masculinidades en Ecuador*, FLACSO, Sede Ecuador, pp. 13-26. Disponible en: <http://www.flacso.org.ec/docs/samasculinidades.pdf> [04/02/2019].
- Cazarín Martínez, Angélica (2012): “Género y poder. La masculinización de las mujeres en la política mexicana”. En: *Revista Mexicana de Estudios Electorales*, nº. 11, pp. 13-27. Disponible en: <https://www.somee.org.mx/rmestudioselectorales/index.../RMEstudiosElectorales/> [04/02/2019].
- Facio Montejó, Alda (1992): *Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*. 1ª. ed., San José, Costa Rica. ILANUD.
- Farías Muñoz, Lila y Cuello Riveros, Varinia (2018): “Percepción y autopercepción de los estereotipos de género en estudiantes universitarios de la región de Valparaíso a través de la publicidad”. En: *Revista de Comunicación*, nº. 17, vol. 1., pp. 155-165. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v17n1/a09v17n1.pdf> [04/02/2019].
- García García, Emilio (2003): “Neuropsicología y género”. En: *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, vol. XXIII, nº. 86, pp. 7-19. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/1501/1/NEUROPSICOLA.pdf> [04/02/2018].
- *Gestión* (2017): “Discriminación de género: Google es demandada por exempleadas”, 15 de abril de 2017. Disponible en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/discriminacion-genero-google-demandada-exempleadas-143529> [04/02/2019].
- Guevara Ruiseñor, Elsa (2008): “La masculinidad desde una perspectiva sociológica. Una dimensión del orden de género”. En: *Sociológica*, año 23, nº. 66, enero-abril, pp. 71-92. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v23n66/v23n66a4.pdf> [04/02/2019].
- Hermida Del Llano, Cristina (2018): “La mutilación genital femenina desde una perspectiva integral y multidisciplinar”. En: *Objetivos de Desarrollo Sostenible y Derechos Humanos: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Derechos Humanos y Empresas. Colección Electrónica Instituto de Estudios Internacionales y Europeos Francisco De Vitoria*, nº. 9, pp. 107-120. Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/26561/monografias_9_IFV_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y [04/02/2019].

- López Ruiz, María Teresa (2015): “La identidad asexual: de la masculinización social a las redes sociales virtuales”. En: *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, n°. 32, septiembre-diciembre, pp. 129-168. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/15312/13403> [04-02-2019].
- Marchal Torralbo, Ana María; Brando Garrido, Cecilia; Montes Hidalgo, Javier y Tomás Sábado, Joaquín (2018): “Diseño y validación de un instrumento para medir actitudes machistas, violencia y estereotipos en adolescentes”. En: *Metas Enfermería*, abril, vol. 21, n°. 3, pp.11-18. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81206/> [04/02/2019].
- *ONU Mujeres* (2015): “En un clima de cada vez más extremismo, el papel de las mujeres en la paz y la recuperación todavía se enfrenta a obstáculos y está infrautilizado”. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/stories/2015/10/press-release-womens-role-in-peace-and-recovery> [04/02/2019].
- Ordorika, Imanol (2015): “Equidad de género en la Educación Superior”. En: *Revista de la educación superior*, vol. 44, n°. 174, México, abr./jun., pp. 7-17. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001 [04/02/2019].
- Otero García-Castrillón, Carmen (2002): “Igualdad, género y medidas de acción-discriminación positiva en la política social comunitaria”. En: *Revista de Derecho Comunitario*, vol. 6, n°. 12, pp. 489-502. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/7012/1/mujigual.pdf> [04/02/2019].
- Prado Higuera, Cristina del (2018): “La perspectiva de género en la resolución de conflictos armados: las mujeres como agentes de paz”. En: *Objetivos de Desarrollo Sostenible y Derechos Humanos: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Derechos Humanos y Empresas*. Colección Electrónica Instituto de Estudios Internacionales y Europeos Francisco De Vitoria, n°. 9, pp. 93-103 Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/26561/monografias_9_IFV_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y [04/02/2019].
- Ramírez Elizondo, Noé y Posso, Michael Alfonso (2012): “Relaciones de poder entre hombres y mujeres: su influencia en el desarrollo de enfermería”. En: *Enfermería en Costa Rica*, vol. 33, n°. 1., pp. 26-31. Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v33n1/art5.pdf> [04/02/2019].
- República del Ecuador (2018): “Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Año I – N°. 175, Quito, lunes 5 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2018/02/REGISTRO-OFICIAL-LEY-ORGA%CC%81NICA-INTEGRAL-PARA-PREVENIR-Y-ERRADICAR-LA-VIOLENCIA-CONTRA-LAS-MUJERES.pdf> [04/02/2019].
- Salgado Álvarez, Judith (2018): “El tratamiento sobre estereotipos de género en los dictámenes del Comité de Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”. En: *FORO Revista de Derecho*, n°. 29, pp. 21-48. Quito. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10644/6277> [04/02/2019].

- Verdú Delgado, Ana Dolores y Briones Vozmediano, Erica (2016): “Desigualdad simbólica y comunicación: El sexismo como elemento integrado en la cultura”. En: *Revista Estudios de Género La Ventana*, n°. 44, enero-junio, pp. 24-50. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n44/1405-9436-laven-5-44-00024.pdf> [04/02/2019].
- Vila Viñas, David (2019): “Violencia de género y efectividad de los derechos sociales. Posible protección a través de las políticas de rentas mínimas *lato sensu*”. En: *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, n°. 38, pp. 187-209. Disponible en: <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/12356/pdf> [04/02/2019].
- Winfield Reyes, Ana María, Jiménez Galán, Yasmín Ivette y Topete Barrera, Carlos (2017): “Representaciones mentales y sociales en la equidad de género”. En: *Revista de estudios de género La Ventana*, n°. 45, enero-junio, pp. 186-210. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362017000100186 [04/02/2019].