

**Integración de la igualdad de género en las prácticas  
educativas: caso Universidad Central del Ecuador**  
*Integration of gender equality in educational practices: case of the  
Central University of Ecuador*

**Ph.D. Jenny Martínez-Benítez, <http://orcid.org/0000-0001-6363-553>**

*jemartinez@uce.ec*

**Universidad Central del Ecuador**

**MSc. Lluisa Aitana Sauleda-Martínez, <http://orcid.org/0000-0002-7140-6660>**

*lasm@alu.ua.es*

**Becaria Universidad de Alicante**

**Resumen**

El objetivo de esta investigación es analizar las percepciones de los estudiantes acerca de la integración de la igualdad de género en las prácticas educativas en la Universidad Central del Ecuador. El estudio tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo. Participaron voluntariamente 3744 estudiantes. La recolección de la información se la realizó a través de un cuestionario con preguntas cerradas y una abierta. Los resultados evidencian que la mayoría del estudiantado percibe que hay igualdad de género en las prácticas educativas de su facultad. Sin embargo, el 57,8% del estudiantado percibe que existen comportamientos sexistas o discriminatorios en su Facultad. Con respecto a las mejoras a implementar, el estudiantado sugiere que se debe fomentar talleres, crear espacios de difusión de proyectos de género, promover el respeto mutuo entre estudiantes y profesores, no al acoso al alumnado por parte del profesorado e implementar políticas de inclusión que disminuyan comportamientos sexistas.

**Palabras clave:** Igualdad de género, discriminación de género, prácticas educativas, planes de estudio, educación superior, estudiantado, profesorado.

**Abstract**

The objective of this research is to analyze students' perceptions of the integration of gender equality into educational practices at the Central University of Ecuador. The study has a quantitative and qualitative approach. Three thousand four hundred forty-four students participated voluntarily. The information was collected through a questionnaire with closed questions and an open question. The results show that the majority of students perceive that there is gender equality in the educational practices of

their faculty. However, 57.8% of students perceive that there are sexist or discriminatory behaviors in their faculty. Concerning the improvements to be implemented, the students make proposals: create spaces for the dissemination of gender projects with talks, workshops, and awareness-raising and non-discrimination campaigns, gender equality in the treatment of teachers towards students, non-harassment of students by teachers, mutual respect among students, and implement inclusion policies that reduce sexist behaviors and promote equity for all.

**Keywords:** Gender equality, gender discrimination, pedagogical practices, pedagogical practices, students, teachers.

### **Introducción**

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 y 5 garantizan una educación inclusiva, equitativa y de calidad permanente para todos. El Marco de Acción Educación 2030 ofrece orientación a los gobiernos y reconoce a la equidad de género como una pieza clave del desarrollo sostenible (UNESCO, 2015, p.5). Las universidades a través de la docencia, investigación y gestión coadyuban al logro de los ODS, sin embargo, se requiere trabajar en procesos educativos que permitan el empoderamiento y participación de mujeres y hombres a fin de erradicar cualquier forma de discriminación. De acuerdo con Herdoíza, (2015, p.54) en la universidad ecuatoriana persisten las relaciones simbólicas desventajosas para las mujeres; así, se consideran las áreas relacionadas con la salud, la educación y cuidados como “femeninas”; se hace diferenciación entre “ciencias duras” y “ciencias blandas” asociándolas arbitrariamente a las carreras “masculinas” y “femeninas”, en una construcción basada en el poder social.

Desde la posición de Lamas (2000, p. 3) el género se ha definido como “el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres”. A lo largo de la historia de la humanidad se han creado estereotipos de género en los que se etiquetaba a las mujeres como el “sexo débil” y a los hombres como el “sexo fuerte”. En la actualidad, prevalecen la inequidad y los estereotipos de género con las subsecuentes prácticas discriminatorias y disparidades. A nivel mundial se evidencia la inequidad de género, las limitadas

---

oportunidades de trabajo para mujeres y altos niveles de violencia física y sexual contra las niñas y mujeres. (Liston, 2006, p. 128).

La igualdad de género implica:

El derecho a la no discriminación, y que se dé un trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus diferencias biológicas y de las desigualdades históricas que ha habido entre unas y otros. Asimismo, para garantizar el derecho a la igualdad, los Estados están obligados a instrumentar acciones específicas para eliminar la discriminación de género (Mujeres, O. N. U. 2015, p.7).

La educación es un ámbito muy sensible, pues como fuente principal de conocimientos, capacidades y destrezas cognitivas, afectivas y comportamentales, trasciende hacia una conciencia crítica en su entorno. Simón (2006, p.166) señala que “el sistema educativo y formativo, y el currículo escolar en particular -el formal y el oculto- deben dejar de ser programados tácitamente desde el androcentrismo hegemónico y plantearse la urgente tarea de la inclusión...”. La Educación Superior tiene como objetivo primordial formar profesionales críticos y comprometidos con la sociedad y su reto es erradicar prácticas discriminatorias de inequidad y exclusión y construir una sociedad más justa e igualitaria.

Una educación inclusiva se convierte en la Academia en un instrumento que permite “deslegitimar patrones de dominación impuestos por la normatividad generalizada y que promueven el sexismo, la homofobia y el discurso de la violencia contra el otro “diferente” (Donoso-Vázquez, Montané, y Pessoa, 2014, p.166).

En esta línea, diversas universidades han realizado esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en sus planes de estudio con resultados positivos, así tenemos a la Pontificia Universidad Católica del Perú que incluyó la perspectiva de género en la oferta curricular de las facultades de Ciencias, Letras y Educación (Alegre Henderson, 2018, p. 10). Por su parte, la Universidad Autónoma de México evidencia en una investigación que, en las universidades mexicanas, aunque se han incorporado temáticas de género en los planes y programas de estudio, la igualdad de género no está institucionalizada y son contadas las carreras que la tienen, pues más bien las profesoras feministas entretejen los contenidos de género en la materia que imparten (Buquet, 2011, p.1). De allí la necesidad que la igualdad de género esté presente en toda la

producción de conocimientos, en los planes de estudio de las distintas disciplinas del currículo (Méndez, Barreiro, Castro y Mosteiro, 2013, p. 122).

Desde esta perspectiva, la integración de los ODS en las Instituciones de Educación Superior (IES) involucra la implementación de metodologías innovadoras y proyectos de asignatura que incluyan la igualdad de género. Consecuentemente, las universidades deben relacionar la investigación con los ODS, pues contar con investigaciones y estadísticas sobre igualdad de género al interior de las IES es una tarea apremiante (Rojo y Benedetto, 2017, p. 14).

Para promover mayor equidad de género en las universidades se requiere sostener, de manera simultánea, la institucionalización y fortalecimiento de los estudios de género que permitan producir un conocimiento crítico y de vanguardia ante diversas problemáticas sociales, e implementar la perspectiva de género en los currículos universitarios de forma que el estudiantado de las nuevas generaciones tenga un perfil más completo e integrado e incluya en sus conocimientos y futura práctica profesional las herramientas encaminadas a la igualdad de género (Buquet, 2011, p.220).

Sin embargo, para hacer realidad la igualdad de género en la Academia, no hacen falta solamente cambios en la política y en los recursos, se debe cambiar fundamentalmente la forma de pensar y actuar del profesorado en sus clases, “el desafío de los docentes universitarios es transversalizar la enseñanza de la igualdad de género en los contenidos de cátedra sobre los dilemas que surgen de la realidad violencia, género, discriminación por ser mujer u hombre, salarios diferenciados” (Mayorga, 2015, p.6).

De allí la importancia de la acción del docente que, al introducir la igualdad de género en los planes de estudio, mantendrá un impacto inmediato en la formación de profesionales justos, innovadores, solidarios y comprometidos, los mismos que a su vez, tendrán una participación sustantiva al proponer una sociedad libre de estereotipos e inequidades de género. Por tanto “cambiar, transformar la práctica educativa es posible cuando la voluntad va más allá del mero mandato legal o el deseo social” (Instituto de la Mujer y Consultores 2004, p. 2). Como lo destacan Martínez y Sauleda (2002) el profesorado es un agente significativo de cambio y debe asumir “un profundo compromiso ético fundamentado en el acto de fe de que la educación puede servir a la equidad, la libertad, la justicia social y el desarrollo de las personas y las culturas” (p.54) .

En síntesis, el enfoque de género en las universidades, y particularmente en los planes de estudio, permitirá un cambio de mentalidad en los futuros profesionales, quienes desde sus diversas áreas de desempeño ayudarán a crear una sociedad más justa y en goce de derechos y libertades.

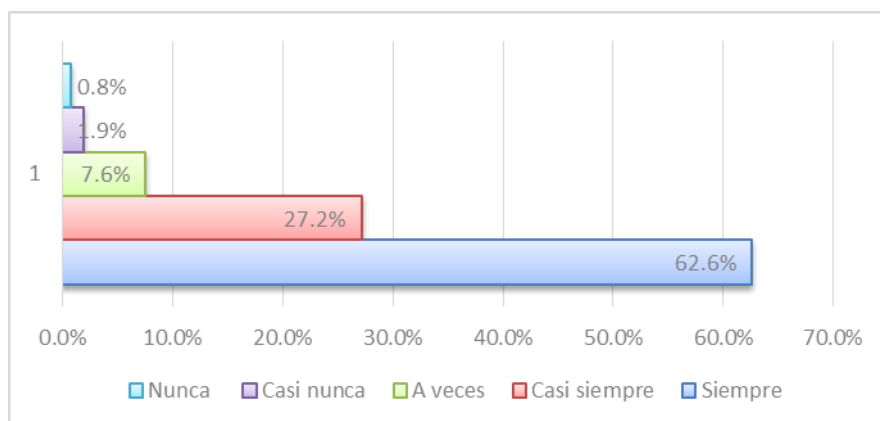
En este marco, el objetivo general que ha guiado este estudio es: Analizar las percepciones de los estudiantes frente a la integración de la igualdad de género en las prácticas educativas en la Universidad Central del Ecuador en el período 2019 - 2020.

### **Metodología**

Este es un estudio transversal y descriptivo. La metodología es principalmente cuantitativa con aportes de la metodología cualitativa. La recolección de la información se la realizó a través de un cuestionario con preguntas cerradas y una pregunta abierta en el periodo académico 2019-2020. La metodología cuantitativa permitió realizar la sistematización de la información estadística sobre la situación actual. Los aportes de la metodología cualitativa permitieron realizar un análisis de contenido de la pregunta abierta. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario que se administra a estudiantes, con preguntas cerradas y una pregunta abierta. Participaron voluntariamente 3744 estudiantes pertenecientes a 22 facultades de la Universidad Central del Ecuador, de los cuales el 40.3% son hombres y el 59.59.4% son mujeres. Todos los estudiantes dieron el consentimiento informado para participar en esta investigación y se les garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos.

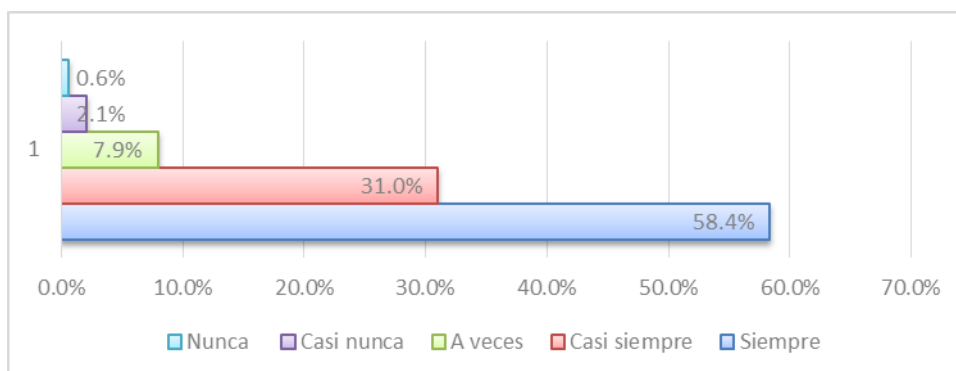
### **Resultados**

En la Figura 1 se observa que la mayoría del estudiantado percibe que en su Facultad hay igualdad de género en las prácticas educativas. Si sumamos las opciones *casi siempre* y *siempre* dan un total de 90.3%.



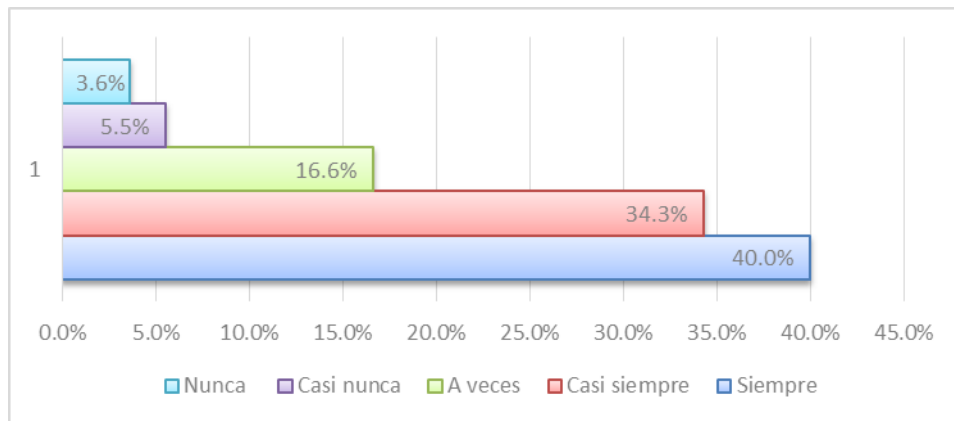
**Figura 1: Igualdad de género en las prácticas educativas**  
Elaborado por: Equipo de investigadoras

En la Figura 2 se observa que la mayoría del estudiantado percibe que en su Facultad el profesorado considera las necesidades educativas de hombres y mujeres por igual. Si sumamos las opciones *casi siempre* y *siempre* dan un total de 89.4%, aunque hay que considerar que existe una minoría de estudiantes que suman un 10.6% que opinan que *a veces*, *casi nunca* y *nunca* se consideran las necesidades educativas de hombres y mujeres por igual



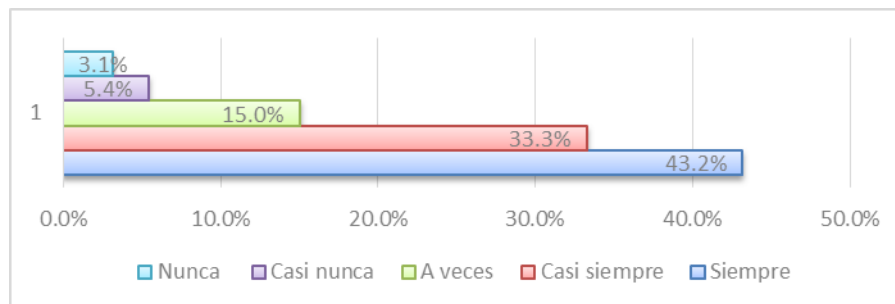
**Figura 2: El profesorado considera las necesidades educativas de hombres y mujeres por igual**  
Elaborado por: Equipo de investigadoras

En la Figura 3 se observa que la mayoría del estudiantado considera que existen proyectos de inclusión de género en su Facultad. Si sumamos las opciones *casi siempre* y *siempre* dan un total de 74.3%. Sin embargo, si sumamos las opciones *a veces*, *casi nunca* y *nunca* obtenemos un resultado de 25.7%, es decir que casi la quinta parte de la población encuestada considera lo contrario.



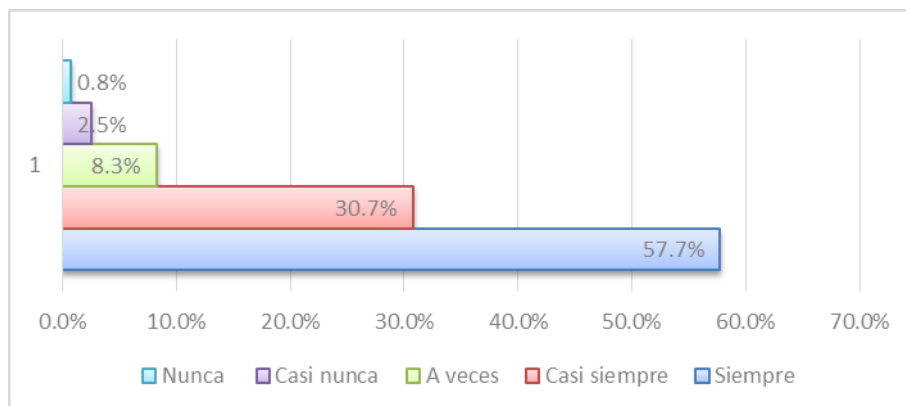
**Figura 3: Existencia proyectos de inclusión de género en su Facultad**  
 Elaborado por: Equipo de investigadoras

En la Figura 4 se observa que la mayoría del estudiantado considera que se han abordado temas de igualdad de género en su carrera profesional, pues si sumamos las opciones *casi siempre* y *siempre*, dan un total de 76,5%. Sin embargo, si sumamos las opciones *a veces*, *casi nunca* y *nunca* obtenemos un resultado de 23.5%, es decir que casi la quinta parte de la población encuestada considera lo contrario.



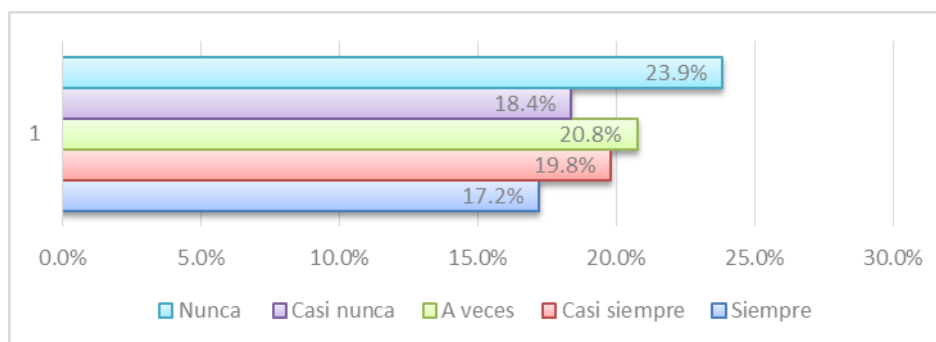
**Figura 4: Se han abordado temas de igualdad en la carrera profesional**  
 Elaborado por: Equipo de investigadoras

En la Figura 5 se observa que la mayoría del estudiantado considera que se han abordado temas de igualdad de género en su carrera profesional, pues si sumamos las opciones *casi siempre* y *siempre*, dan un total de 88,4%. Sin embargo, si sumamos las opciones *a veces*, *casi nunca* y *nunca* obtenemos que un 11.6%, de la población encuestada considera lo contrario.



**Figura 5: Igualdad de género en el proceso de su formación profesional**  
Elaborado por: Equipo de investigadoras

En la Figura 6 se observa un criterio claramente dividido por parte de los encuestados. Si sumamos las opciones *siempre*, *casi siempre* y *a veces*, obtenemos un resultado del 57,8% del estudiantado percibe que si existen comportamientos sexistas o discriminatorios en su facultad. Por el contrario, si sumamos las opciones *nunca* y *casi nunca* obtenemos un 42,3 % de estudiantes creen que no existen comportamientos sexista en su Facultad.



**Figura 6: Existen comportamientos sexistas o discriminatorios en su Facultad.**  
Elaborado por: Equipo de investigadoras

En la Figura 7 se destacan las propuestas del estudiantado en torno a las mejoras que se deben incorporar para que exista mayor equidad de género en las prácticas educativas en su Facultad, las mismas que se orientan en cinco grandes ejes: 1. Fomentar mayor número de talleres curriculares y extracurriculares en los planes de estudio para impulsar la equidad de género en las cátedras. 2. Crear espacios de difusión de proyectos de género con charlas, talleres y campañas de concientización y no discriminación. 3. Igualdad de género en el trato de los docentes hacia estudiantes, no



acoso al alumnado por parte del profesorado, evitar favoritismos, mayor colaboración, respeto mutuo y aceptación. 4. Compañerismo y respeto mutuo y no discriminación entre estudiantes. 5. Implementar políticas de inclusión que disminuyan comportamientos sexistas y promuevan equidad para todos y todas.



**Figura 7: Mejoras que se deben incorporar para que exista mayor equidad de género. Elaborado por: Equipo de investigadoras**

## Discusión

En los resultados se destaca que el estudiantado en su mayoría percibe que en su Facultad hay igualdad de género en las prácticas educativas (89,9%), que el profesorado considera las necesidades educativas de hombres y mujeres por igual (89,4%), que se han abordado temas de igualdad de género en su carrera profesional (76,5%). Sin embargo existe una minoría de la población estudiantil que considera lo contrario.

Además, un 57,8% del alumnado percibe que existen comportamientos sexistas o discriminatorios en su Facultad. Estos hallazgos concuerdan con los estudios de Logroño (2009, p.3) que sostiene que en todas las Facultades de la Universidad Central del Ecuador se mantienen concepciones tradicionales cargadas de estereotipos de género y existen expresiones de acoso sexual y sexismo. En coincidencia, Fernández, Arias Gallegos y Alvarado (2017, p. 85) encuentran que existen comportamientos sexistas y

diferencias de género en dos universidades de Arequipa. Asimismo, Flores Mozombite (2020, p 7.) concluyen que hay actitudes sexistas dirigidas al género femenino en los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego, estas prácticas se manifiestan en silbidos, piropos, bromas pesadas, incluso con participación del docente al momento de las sesiones educativas. Por consiguiente, y en concordancia con Buquet (2011, p.27) “conociendo y reconociendo las situaciones de inequidad que existen en la Educación Superior, se deberán diseñar programas que subsanen las desigualdades históricas para equilibrar a las poblaciones que se han mantenido en desventaja, otorgándoles condiciones adecuadas para superar las carencias a las que han estado sometidas”. Esto lleva a inferir que se requieren de un mayor número de campañas de difusión y concienciación a fin erradicar comportamientos sexistas de las aulas universitarias.

Es importante reflexionar además sobre el hecho de que, en muchas ocasiones a las mujeres se les hace difícil identificar situaciones discriminatorias. Así por ejemplo, Martínez-Ruiz y Urrea-Solano (2018) encuentran que quince directoras de departamento de la Universidad de Alicante presentan serias limitaciones al identificar prácticas sexistas y situaciones discriminatorias de las que han sido objeto, y señalan la necesidad de una “cultura organizacional implícita para que las líderes sean capaces de distinguir, de manera consciente y reflexiva, las múltiples formas que el sexismo puede adoptar en la academia” (p.15). En la misma línea Logroño (2017, p.12) advierte sobre la invisibilización de las desigualdades y diferencias de género en las académicas de la Universidad Central del Ecuador, la misma que está sustentada en el poder androcéntrico.

Por lo tanto, como lo expresa Ordika (2015, p.7), uno de los retos que enfrenta la Educación Superior es erradicar la desigualdad y la violencia de género que se manifiesta en su interior. En la presente investigación el estudiantado plantea cinco propuestas para mejorar las prácticas educativas en torno a la igualdad de género: 1. Fomentar mayor número de talleres curriculares y extracurriculares en los planes de estudio para impulsar la equidad de género en las cátedras. 2. Crear espacios de difusión de proyectos de género con charlas, talleres y campañas de concientización y no discriminación. 3. Igualdad de género en el trato de los docentes hacia estudiantes, no acoso al alumnado por parte del profesorado, evitar favoritismos, mayor colaboración,

---

respeto mutuo y aceptación. 4. Compañerismo y respeto mutuo y no discriminación entre estudiantes. 5. Implementar políticas de inclusión que disminuyan comportamientos sexistas y promuevan equidad para todos y todas.

Por consiguiente, incorporar los estudios de género en el currículo de las universidades es fundamental, pues éstos impactan de manera directa el proceso de formación del estudiantado al aportar nuevos elementos teóricos y metodológicos que permiten la deconstrucción de las diversas formas de discriminación imperantes en nuestras sociedades y transmiten valores de equidad y respeto a las diferencias. En este sentido, se hace necesario que las universidades constituyan redes colaborativas, de trabajo y de investigación en la perspectiva de la igualdad de oportunidades, que favorezcan la puesta en marcha de buenas prácticas (Merma-Molina y Gavilán-Martín, 2013, p.224). Dentro de estas iniciativas, es fundamental sensibilizar a los integrantes de la comunidad universitaria en relación con las distintas formas de desigualdad entre los sexos, a fin de construir conciencia y disposición ante los cambios a favor de la equidad de género (Buquet, 2011, p.221).

En consecuencia, se hace indispensable la creación proyectos y campañas de capacitación que promuevan la inclusión tanto en las prácticas educativas como en el currículum. Las universidades deben crear espacios para la interacción entre el estudiantado y el profesorado a fin de que puedan crear debates, propuestas y talleres de igualdad de género que desarrollen conciencia individual y colectiva. Como lo hace notar Galdo (2016) “atender el análisis de género en los programas docentes es una cuestión de “sensibilidad” y “conciencia”, -pero no de ciencia- “(p.33). En este sentido se destaca el papel de la Academia, como organización responsable de la formación de ciudadanas y ciudadanos participativos, críticos y responsables, en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, (Martínez-Ruiz y Urrea-Solano, 2018, p.15).

Sin embargo, aunque en la sociedad actual se observan avances importantes en cuanto a la igualdad de género, las creencias estereotipadas vigentes, continúan perpetuando la discriminación y limitando el desarrollo físico y emocional del estudiantado en las universidades. Por lo tanto, “es indispensable la construcción de un currículo universitario inclusivo y sensible a las diferencias de género, desde posiciones educativas críticas, que generen transformaciones en las prácticas educativas y de

convivencia universitaria, que conlleven a la transformación de la organización social patriarcal” (Bolaños Curbero, 2003, p.71). Siguiendo a Donoso-Vázquez, Montané, y Pessoa (2014, p. 162) podemos concluir que introducir la perspectiva de género en el currículo de la Educación Superior significa asumir una mirada crítica frente a las discriminaciones en el estudiantado universitario, lograr cambios en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en los contenidos conceptuales y en las relaciones de género.

De ahí que, el diseño de programas, y las estructuras académicas deben fomentar la igualdad de género y “hay que estar vigilantes, para que los nuevos planes de estudio –y especialmente los dedicados a la formación inicial de docentes– no vayan vacíos de contenidos y competencias relacionadas con la coeducación y la igualdad de oportunidades” (Anguita y Torrego, 2009, p. 21). Las universidades tiene una función socializadora y un efecto multiplicador en la comunidad, así los logros que se alcancen en las relaciones imperantes en sus instituciones, son esenciales en los procesos democratizadores y de justicia social de la sociedad en conjunto (Buquet 2011, p.5).

### **Conclusiones**

De los resultados obtenidos en este estudio se concluye que:

La mayoría del estudiantado percibe que en su Facultad hay igualdad de género en las prácticas educativas, sin embargo, existe una minoría que opina lo contrario.

Más de la mitad del estudiantado percibe que existen comportamientos sexistas en las prácticas educativas, en las relaciones entre pares y en las relaciones docente-estudiante en la Universidad Central del Ecuador.

Los entrevistados consideran que para lograr mejoras en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en los contenidos conceptuales y en las relaciones de género en la Universidad Central del Ecuador, hacen falta campañas, talleres curriculares y extracurriculares y espacios de debate, que permitan asumir una mirada crítica de la inequidad y emprender acciones que permitan erradicar las actitudes las sexistas, el acoso y las discriminaciones.

### **Implicaciones y Recomendaciones**

La promoción de una cultura de equidad de género en el ámbito universitario requiere:

1. La institucionalización, la construcción y transversalización de un currículo universitario sensible a las diferencias de género.
2. La sensibilización en aspectos de género con el profesorado, pues su papel como agente de cambio es fundamental.
3. El desarrollo de programas y planes de estudio con perspectiva de género para eliminar estereotipos.
4. Identificar y analizar las prácticas de discriminación de género vigentes, a través de la investigación.
5. Asumir el componente de igualdad de género, no solo como un componente ético, sino como un estándar de la calidad de la educación.

#### **Conflicto de intereses**

No existe conflicto de intereses entre las autoras sobre este artículo.

#### **Contribución de autoría**

Las dos autoras han realizado conjuntamente y a partes iguales la investigación, el análisis y procesamiento de la información, la discusión y la redacción del artículo.

#### **Referencias Bibliográficas**

1. Alegre Henderson, M. (2018). La incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio de la PUCP. *Entorno*, (66), 10–17. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i66.6722>
2. Anguita-Martínez, R y Torrego-Egido; L. Género, educación y formación del profesorado. Retos y posibilidades. *Revista interuniversitaria de Formación del profesorado* 23(1), p. 17-25.
3. Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33, 211–225.
4. Bolaños Curbero, C. (2003). Curriculum universitario género sensitivo e inclusivo: Las mujeres en el mundo de hoy. *Revista de Ciencias Sociales (San José)*71(7), 101-102.

5. Donoso-Vázquez, T., Montané, A. y Pessoa, M. E. (2014). Género y calidad en Educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 17(3), 157–171.
6. Flores Mozombite, H. M. (2020). Actitudes y prácticas de sexismo en los estudiantes de la Escuela profesional de derecho y ciencias de la comunicación de la Universidad de Antenor Orrego. Tesis de Pregrado. Universidad de Antenor.
7. Fernández, S., Arias Gallegos, W. y Alvarado, M. (2017). La escala de sexismo ambivalente en estudiantes de dos universidades de Arequipa. *Avances en Psicología*, 25(1), 85-96. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2017.v25n1.138>
8. Galdo, A. I. (2016). Educación universitaria y ciudadanía global: ¿Puede la igualdad de género ser optativa? *Revista Educação Em Questão*, 54(40), 12–41.
9. Herdoíza, M. (2015). *Construyendo Igualdad en la Educación Superior* (Senecyt/Unesco). Quito: Senecyt.
10. Instituto de la Mujer y Consultores, R. (2004). Estudio para conocer la situación actual de la educación para la igualdad en España, 255.
11. Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 0.
12. Liston, K. (2006). *Sport and Gender Relations. Sport in Society* (Vol. 9). <https://doi.org/10.1080/17430430600768868>
13. Logroño, J. (2009). Situación de acoso, abuso y otros delitos sexuales en el ámbito de la educación superior. Caso Universidad Central de Ecuador. Quito: Consejo Nacional de Mujeres.
14. Logroño, M. J. (2017). Género y Educación Superior desde las voces de las académicas: caso Universidad Central del Ecuador. Tesis Doctoral Universidad de Alicante. Alicante.
15. Martínez Ruiz, M., y Sauleda Parés, N. (2002). *La Constitución de la Profesionalidad de los profesores*. Alicante: Editorial Club Universitario.

16. Martínez-Ruiz, M. y Urrea-Solano, M. (2018). Las voces de las líderes de la Universidad de Alicante sobre las cuestiones de género. *Revista Ciencias Sociales*, 1(40), 15-26.
17. Mayorga, K. (2015). Igualdad de género en la evaluación PISA. *Palermo Bussines Rewieu*, 18(2018), 137–144.
18. Méndez, M., Barreiro, F., Castro, M. y Mosteiro, M. (2013). La formación en orientación académico-profesional libre de estereotipos de género en la educación secundaria obligatoria. En S. Castillo (Ed.), *Reflexiones, análisis y propuestas sobre la Formación del profesorado de Educación Secundaria* (Universida). Madrid.
19. Merma-Molina, G. y Gavilán-Martín, D. (2013). Una aproximación al diagnóstico estratégico de la igualdad de oportunidades de género en la educación superior en Hispanoamérica. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, RIIEP*, 6(2).
20. Mujeres, O. N. U. (2015). *La igualdad de género*. México Recuperado de: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>.
21. Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17.
22. Rojo, P. y Benedetto, S. (2017). *La unr en perspectiva de género*. (U. N. de Rosario, Ed.). Rosario.
23. Simón, E. S. (2006). Convivencia y relaciones desiguales. Género y currículo: aportaciones del género al estudio y práctica del currículo (pp. 153-168). Madrid: Akal.
24. UNESCO. (2015). Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción.