

# La discriminación y desigualdad de género de mujeres agentes de tránsito en Ecuador

---

## Discrimination and gender inequality in women traffic agents in Ecuador

*Homero Wilmer Mendoza Loor*

Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Manabí, Ecuador

*Karla Lorena Moreira Molina*

*Arturo Damián Rodríguez Zambrano*

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador

### Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo conocer cómo se manifiesta la discriminación y desigualdad de género en la Comisión de Tránsito en Ecuador. Se inició el trabajo con la hipótesis de que ambos fenómenos se manifiestan dentro de la institución. Para lograr el objetivo se ha explorado la percepción que tienen las agentes de tránsito sobre las variables 1) discriminación por razones de género, 2) rechazo hacia la aplicación de sanciones por parte de la mujer, y 3) superación personal. Se realizó un diseño no experimental trasversal. Los participantes del estudio son 385 agentes de tránsito, quienes se encuentran en ejercicio activo de la profesión en el Ecuador. Se utilizó un reactivo de encuesta con

### Abstract

This work seeks to find out how gender discrimination and inequality is manifested in the Traffic Commission in Ecuador. The work began with the hypothesis that the two phenomena are manifested within the institution. In order to achieve the objective, the perception that traffic agents have of the variables 1) gender discrimination, 2) rejection towards the application of sanctions by women, and 3) personal improvement. A cross-sectional non-experimental design was made. The study participants are 385 traffic officers who are actively practicing the profession in Ecuador. A survey reagent with a Likert scale was used. The analyzed results revealed a high incidence in the perception

escala Likert. Los resultados analizados permitieron conocer una alta incidencia en la percepción de la discriminación por razones de género (75%), desigualdad (90%), desigual en aspectos de superación personal (75%), rechazo hacia la aplicación de sanciones por parte de la mujer (58%). Se concluye que la discriminación y desigualdad por razones de género sí prevalecen en el ejercicio profesional de las mujeres agentes de tránsito en Ecuador. La discriminación se manifiesta desde la existencia de actitudes sexistas y agresivas, dentro y fuera de la institución. La desigualdad se manifiesta en la selección, contratación laboral y acceso a formación, así como mayores dificultades de acceder a prestaciones sociales. Adicionalmente, consideran como escasa la falta de promoción de la igualdad.

### *Palabras clave*

Desigualdad, discriminación, género, violencia de género, policía de Ecuador.

of discrimination based on gender (75%), inequality (90%), uneven in aspects of self-improvement (75%), rejection of the application of sanctions by the female (58%). It is concluded that gender discrimination and inequality prevail in the professional practice of female traffic officers in Ecuador. Discrimination manifests itself from the existence of aggressive and sexist attitudes, inside and outside the institution. Inequality manifests itself in the selection, hiring, and access to training, as well as greater difficulties in accessing social benefits. Additionally, they consider the lack of promotion of equality as scarce.

### **Keywords**

Inequality, discrimination, gender, gender violence, Ecuadorian police.

## Introducción

Insulto, desacato, acoso, violencia y vulneración de derechos, son algunos de los problemas que enfrentan a diario las mujeres que ejercen labores policiales en el mundo. Aunque la igualdad de género y la no discriminación son principios normados por organismos como la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA), muchos factores, especialmente culturales, generan estereotipos que las promueven.

Existen normas internacionales como las dictadas por la Convención americana sobre derechos humanos, en su artículo 24, donde se manifiesta que todas las personas son iguales ante la ley. Adicionalmente

manifiesta que, por tal, deben ser protegidos como parte de su derecho a la dignidad humana, sin ninguna discriminación. (Organización de Estados Americanos, 1969).

Estos principios también han sido plasmados en los objetivos del desarrollo sostenible. El objetivo número cinco (5) propone terminar con cualquier forma existente de discriminación a mujeres y niñas. De hecho, dentro de este marco de acción internacional la igualdad de género posee un papel preponderante para la integralidad de la agenda 2030. Esto se deduce no sólo con la incorporación del objetivo cinco, sino que en todas las actividades la perspectiva de género se denota como transversal. El cumplimiento de dichos objetivos se encuentra presupuesta por la acción conjunta e interdisciplinaria de la sociedad civil, los organismos de estado y el sector privado (Menoyo, 2020).

A nivel ecuatoriano, la Constitución de la República compromete al estado alrededor de la promoción de la equidad de género y la protección de la mujer. En su artículo 331 se dice que “El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo (...) formación y promoción laboral (...), remuneración equitativa (...) Se adoptarán (...) medidas necesarias para eliminar las desigualdades” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008: 300). Otra normativa reguladora es la Ley Orgánica de Servicio Público (2010), la cual manifiesta que entre sus principios se encuentra la promoción de la equidad, la igualdad y la no discriminación, además de garantizar la paridad de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.

El ejercicio de los y las agentes de tránsito en el Ecuador se encuentra normado por la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial (2008). En el artículo 30.1 expresa que los agentes “son servidores públicos especializados en el control del tránsito a nivel nacional, y en las vías de la red estatal-troncales nacionales, formados y capacitados por la Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial” (2008: 6). Para el cumplimiento de su deber, “los usuarios de las vías están obligados a obedecer las normativas, reglamentaciones viales, indicaciones del agente de tránsito y señales de tránsito que establezcan una obligación o prohibición, salvo circunstan-

cias especiales que lo justifiquen” (2008: 16). Es importante mencionar que la normativa, en su artículo 185, literal i, compromete a la educación vial para con la inclusión y eliminación de todo tipo de discriminación.

En Ecuador, como lo manifiesta el Instituto Nacional de Estadística y Censo (2012), seis de cada diez mujeres han sufrido algún tipo de violencia. La Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género reconoce los alcances y desafíos pendientes en materia de igualdad de género en el país. Dicho documento contempla también la propuesta de intervención gubernamental en pro de la igualdad de género en Ecuador. (Comisión de transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres, 2015).

Según el portal del Ministerio de Gobierno (2017), organismo encargado del reclutamiento, contratación, entrenamiento y monitoreo, así como de la ejecución de la política pública alrededor de la seguridad ciudadana, existen cerca de 5,000 mujeres policías, quienes se desempeñan en diferentes cargos.

En 2014 se empezaron a transferir las competencias en materia de transporte público y seguridad vial hacia los Gobiernos Municipales, denominados Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD). Este proceso limita el acceso a información sobre cuál es el número de mujeres agentes de tránsito a nivel nacional (Agencia Nacional de Tránsito, 2014).

El presente trabajo tiene como objetivo conocer cómo se manifiesta la discriminación y desigualdad de género en la Comisión de Tránsito en Ecuador. Se inició el trabajo con la hipótesis de que ambos fenómenos se manifiestan dentro de la institución. Para lograr el objetivo se ha explorado la percepción que tienen las agentes de tránsito sobre las variables 1) discriminación por razones de género, 2) rechazo hacia la aplicación de sanciones por parte de la mujer y 3) superación personal. Se presupone la existencia de una diferencia sustancial entre el discurso, planteado en las leyes y políticas sobre la igualdad y la no discriminación, y la práctica de la equidad en la agencia de tránsito.

## Revisión bibliográfica

Por género se entienden las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las personas, dependiendo de su sexo biológico. El término igualdad de género se refiere a la existencia de las mismas oportunidades y derechos para las mujeres y los hombres tanto en la esfera privada como pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar la vida que deseen. (Cliche, Guiomar, Medici, Nowacka, Cohen y Steinlage, 2013: 114).

No cabe duda que, en la actualidad, el género se está convirtiendo en un tema esencial en las agendas de desarrollo en gran parte de los países del mundo (González, 2019). Su relevancia es tal que es discutido en el nivel público (Morales, 2019), desde el campo de acción jurídico y legal (Acale, 2006; Facio, *et. al.*, 2009). Sin embargo, suele limitarse a la promoción de un enfoque asistencialista (Rodríguez y Bumbila, 2020).

La manera en que se conciben las relaciones parte de las creencias o saberes cotidianos que las personas tienen alrededor de sus similitudes y diferencias. El género, en este sentido, se puede convertir en un factor que presupone una forma de actuar alrededor de las personas, dado que atribuye una naturaleza individual a cada género. El determinismo biológico limitaba el rol de una mujer al de procreación y cuidado del hogar. La actitud que presentan, la información que tienen y la jerarquía que se adopta es un resultante de ellas (Ramírez, Cabezas, Parada, Quintrileo, y Duarte, 2019). Las representaciones sociales alrededor de la desigualdad de género pueden concebirse como creencias distorsionadas (Bonilla-Algovia y Rivas-Rivero, 2019b).

Uno de los problemas más visibles de la mujer es la violencia. Los estudios reconocen que la prevalencia de la violencia de género es de aproximadamente el 30%. Mujeres mayores a 15 años la han sufrido en alguna de sus formas, en especial por parte de sus parejas, independientemente de estar o no casadas (Bonilla-Algovia y Rivas-Rivero, 2019). Sin embargo, gran parte de estos estudios se han dedicado sistemáticamente a reconocer cuál es la realidad de la problemática a nivel intrafamiliar, en donde la violencia doméstica es una de las formas más palpable de la desigualdad de género (Chávez y Juárez, 2016). Es importante saber que

este fenómeno varía según los rasgos culturales de cada país, en función de la edad y el nivel educativo (Rubio, Almansa, Navarro, y Pastor, 2020).

Estudios como el de García-Díaz, Fernández-Feito, Bringas-Molleda, Rodríguez-Díaz y Lana (2020) demuestran que existe una gran tolerancia en la actitud hacia el sexismo. La actitud de tolerancia, las conductas machistas y sexistas y los mitos del amor romántico son consideradas las principales causas de violencia de género y la incorporación de un sistema socio político y económico de características patriarcales. Para Bonilla-Algovia y Rivas-Rivero (2019), el sexismo es la actitud que tienen las personas en función del sexo, y lo considera una construcción multidimensional que incluye la ambivalencia sentimental, dado que el sexista tiene tanto sentimientos hostiles como benévolos (2019: 90).

Otro ámbito de la vida personal y pública afectados en función del género es el uso del tiempo. Como consecuencia de los estereotipos, mientras los hombres presuponen una mayor dedicación a la formación y el esparcimiento, las mujeres se ocupan más en asuntos de cuidado del hogar. En el mismo sentido se aprecian las carreras profesionales consideradas como femeninas, por lo que la existencia de una oferta diferenciada es el punto de partida de lo que más tarde se convierte en brechas salariales (Ramírez *et al.*, 2019). Así mismo, se evidencian diferencias significativas en las tasas de matrículas educativas en ciertas regiones, siendo desfavorables para las mujeres (D'Andra y Buontempo, 2019).

Desde el aspecto del emprendimiento y crecimiento personal, el rol impuesto por la sociedad limita a la mujer. Un ejemplo se da con las emprendedoras. La mujer, a diferencia del hombre, tendrá que lidiar con el contenido del imaginario social que la incorpora en una doble labor: la doméstica y la empresarial. A la primera se le atribuyen características femeninas a la vez que un valor secundario. Cuando tienen un proyecto productivo, éste suele estar relacionada con problemas económicos serios dentro del núcleo del hogar, por tanto, no responden al deseo personal de auto realización (Rodríguez y Bumbila, 2020). Las esposas que se dedican al trabajo en el hogar no reciben remuneración la mayoría de las veces. Esto es causante de una fuerte dependencia económica y, por tal, una condición que las vulnera (Sabater, 2018).

Estas diferencias dan cabida a situaciones de desventaja y subordinación en ámbitos de empleabilidad, remuneración, afiliación y seguridad social, responsabilidades domésticas (Bonaccorsi, 2006), participación política y sindical (Aspiazu, 2019). Otro tema de desventaja es el acceso y control de recursos, rol estipulado generalmente para los hombres. Las personas tienen necesidades básicas y estratégicas. En el caso del género femenino —en ocasiones— ninguna de las dos se encuentra satisfecha por completo (Rodríguez y Bumbila, 2020).

Así es como las relaciones de género en el orden social están planteadas en estructuras conformadas por el paradigma imperante (Aspiazu, 2019). Las mujeres también aceptan el modelo construido por la sociedad y plantean sus propias aspiraciones trabajando para encajar continuamente en dicho modelo (Rodríguez y Bumbila, 2020). Como efecto de la discriminación hacia la mujer ésta puede restar valor en su auto concepto y aceptación propia.

Los cambios en la sociedad, décadas de lucha por la equidad y de discusiones de en las ciencias han permitido ir deconstruyendo esta visión. Así, se ha comprendido que el término género se refiere a una construcción determinada por las costumbres, valores y ritos experimentados por un individuo en el contexto de la sociedad donde nace y vive (Duarte y García-Horta, 2016). En muchos países se han ido paliando los efectos de la discriminación de género, especialmente en temas relacionados con los resultados educativos y el salario, e incluso ha impactado el significado cultural de muchas sociedades. Pero no se han completado resultados en cuanto a la igualdad en el acceso a recursos y oportunidades, así como a la distribución de la riqueza.

Dado que las relaciones cambian junto con la historia cabe la posibilidad de resignificar y reestructurar los modelos aceptados (Duarte y García-Orta, 2016). La cultura es, en este sentido, el aspecto más influyente en los estereotipos y modelos construidos.

Es de presuponer, sin restar relevancia al ámbito político y legal, que el cambio necesario es cultural y educativo. Así, alcanzar la igualdad requiere su tiempo para incorporarse en el accionar cotidiano. Sobre este punto Cliche *et al.* (2013) mencionan:

Los cambios en la combinación de esos factores pueden afectarlas de manera positiva o negativa. Por ejemplo, durante el siglo pasado cambios importantes, como la incorporación de un gran número de mujeres a la fuerza de trabajo y a la política, o su mayor disponibilidad de medios de control de la reproducción, alteraron considerablemente las relaciones entre las mujeres y los hombres (2013: 104).

En el mismo ámbito se expresa Berni (2018, en Cliche *et al.*, 2013):

(Un) proyecto de Ley Orgánica Integral contra la violencia de género no es suficiente si no hay una respuesta social para erradicar la violencia (...) Se<sup>1</sup> requiere de la coordinación y apoyo de los Ministerios de Salud, de Educación, de las Universidades emprender en acciones educativas, desde el núcleo familiar, en las escuelas, colegios, en la búsqueda de lograr el cambio de las actitudes culturales ancestrales descritas en el presente artículo, lograr la mejor familia ecuatoriana libre del círculo vicioso patriarcal (2013: 114).

Logroño, Borja-Naranjo y Orozco-Ocaña (2018) demuestran que ha habido algunos avances en la transversalización del género como eje educativo, desde el estudio de una universidad ecuatoriana. Sin embargo, también acotan que no han tenido tanta fuerza como otros ejes.

A las profesiones como las de agentes de seguridad, policías, militares, vistos desde el paradigma de género actual, se les atribuyen características masculinas. Por otro lado, se considera profesiones femeninas a las relacionadas con el servicio doméstico, la atención en centros de salud y enfermería y gran parte de los servicios de hostelería, configurando así la aceptación pública (Mora, 2013; Gálvez, Del Moral, Morón, Nazareth, López y Rodríguez, 2015), y también existen profesiones cuyo rol es de tipo femenino, tal como el servicio doméstico, la atención en centros de salud y enfermería (Aspiazu, 2019), además de gran parte de los servicios de hostelería (Tubay y Villafuerte, 2020)

Trabajos como el de Juárez (2017) han permitido reconocer la problemática de la discriminación en instituciones como la policía, las fuerzas armadas y las agencias de tránsito. En su tesis sobre la equidad de género en la policía nacional civil, desde el contexto centroamericano,

<sup>1</sup> Mayúscula agregada por los autores.



expresa que sus actividades suelen estar limitadas al ámbito administrativo. El estudio realizado por Nieri y Fritzler (2019) demuestra la existencia de diferencias significativas en el bienestar de las mujeres en la policía, frente al de los hombres. Así mismo, el trabajo denominado *El rol de las mujeres y los servicios policiales en América Latina* brinda cuatro importantes conclusiones: (1) Los datos en la región sobre la violencia de género no es clara; (2) Existe una gran brecha entre las metas planteadas y su cumplimiento cumplidas; (3) La violencia de género requiere de colaboración intersectorial; y (4) Se deben fortalecer las comisarías de la mujer (Jub y Izumino, 2002).

Los estereotipos de género a nivel de las profesiones de vigilancia, control y seguridad tienen como resultado la existencia de obstáculos en procesos de admisión, formación profesional y en el ejercicio de funciones. En los procesos de admisión cobra mayor evidencia, pues la valoración de la fuerza física sustituye los méritos y aptitudes de otra índole, como la responsabilidad, operatividad y eficiencia. Es causa, evidentemente, de que el número de hombres en puestos de vigilancia y seguridad sea mucho mayor que el de mujeres.

Con frecuencia se evidencia el rechazo y el irrespeto hacia las sanciones por ser entregadas por una mujer, a pesar de que en la Ley de Transporte se encuentran normados los comportamientos de los usuarios (Ley orgánica de transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, 2008). Los estereotipos de género disminuyen la percepción de autoridad que se tiene sobre una mujer cuando la ejerce en una profesión masculinizada, mientras que existe una aceptación incondicional cuando los roles son cumplidos según los estándares. En diversas situaciones, la autoridad de las mujeres agentes de tránsito se ve irrespetada como consecuencia de esta visión (Rodríguez y Bumbila, 2020). El rechazo a las sanciones otorgadas por las mujeres policías es frecuente. Esto se debe a que la cultura es el aspecto más influyente en los estereotipos de género.

Estudios como el de García, Fernández-Feito, Bringas-Molleda y Rodríguez-Díaz y Lana (2020) demuestran que existe una gran tolerancia por las actitudes irrespetuosas hacia las mujeres, fortaleciendo la normalización del sexismo y la masculinización de las profesiones. Todos

los estudios mencionados también permiten evidenciar la desigualdad en cuanto a derechos laborales, como la protección sindical y promuevan el cambio de las estructuras institucionales con modelo patriarcal.

El derecho constitucional permite a las mujeres participar de cualquier empleo sin ser discriminadas ni excluidas; ellas pueden desarrollar actividades que sólo los hombres hacían. A pesar de los logros históricos alcanzados por colectivos de mujeres, la realidad dista de la utopía de equidad. Para Bonilla-Algobia y Rivas-Rivero (2019), la discriminación es fundamento para la desigualdad laboral, especialmente a la hora de tomar decisiones de contratación de mujeres vigilantes.

## Metodología

La realidad en sí no se puede reconocer en su totalidad, sino que se pueden realizar aproximación sucesiva al objeto de estudio. Ante este planteamiento, la presente investigación se desarrolló a partir del método cuantitativo de tipo exploratorio. El trabajo responde a la pregunta: ¿cómo se da la discriminación y desigualdad de género dentro de la labor ejercida por mujeres agentes de tránsito en Ecuador?

Se realizó un diseño no experimental trasversal, frecuentemente utilizado en las ciencias sociales, puesto que permite el reconocimiento de problemáticas de la estructura social desde la reconstrucción de las subjetividades y, especialmente, las representaciones presentes en el ámbito de la desigualdad y discriminación de género. Este diseño es abordado desde una perspectiva sociocrítica.

Los participantes del estudio son 385 agentes de tránsito, quienes se encuentran en ejercicio activo de la profesión en el Ecuador. El cálculo de la muestra de una población infinita, con un nivel de confianza del 95%, margen de error del 5% y un valor de probabilidad a favor y en contra del 50%, da como resultado 384,16 participantes, siendo la muestra confiable.

El estudio se llevó a cabo en el Ecuador, dentro de la Agencia de Tránsito Nacional. Dadas las características, el desarrollo del trabajo se vuelve factible y deseable en este contexto.

Se utilizó la encuesta basada en escala Likert con las nominaciones de totalmente en desacuerdo (valor 1) y totalmente de acuerdo (valor 5), y

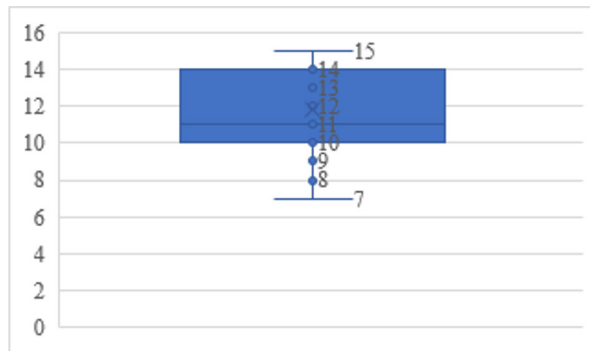
nunca (valor 1) y siempre (valor 5), el cual fue revisado por expertos. Luego de las observaciones, el reactivo estuvo compuesto por 11 preguntas (p).

A partir de la recopilación de datos se utilizó el software estadístico SPSS para el análisis de los resultados. Las respuestas a las preguntas (p1, p2..., p11) se transformaron en las variables: 1) discriminación por razones de género (p1 + p2 + p3 = 15 pts. máx.); 2) contratación laboral (p4 + p5 + p6 + p7 = 20 pts. máx.), 3) superación personal (p8 + p9 + p10 = 15 pts. máx.) y 4) rechazo hacia la aplicación de sanciones por parte de la mujer (p11 + p12 + p13 = 15 pts. máx.). A partir de dichas variables se distribuyeron descriptivamente los resultados en cuartiles (Q1, Q2, Q3 y Q4) los cuales permitieron reconocer su incidencia.

## Resultados

En cuanto a discriminación por razones de género, en el diagrama de cajas (gráfico 1), se reconoce que de la muestra (n= 385), en el primer cuartil (Q1 = 25% de la muestra), se ponderaron los ítems entre 6 a 10 puntos; en el segundo cuartil (Q2) de 10 a 12 puntos; en el tercero (Q3), de 11 a 14 puntos; y en el cuarto (Q4), entre 14 y 15 puntos. Esto implica que más del 75% de los participantes confirman una alta incidencia de discriminación por razones de género (Véase gráfico 1).

Gráfico 1  
Distribución de la percepción de la discriminación de género en la Agencia de Tránsito

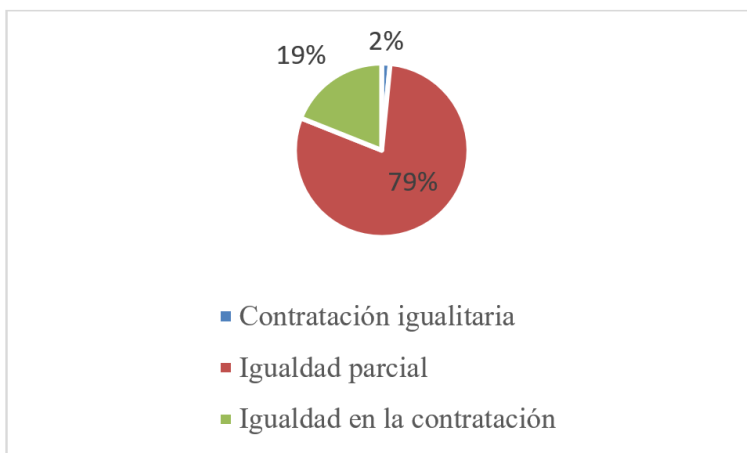


Fuente: Encuestas. Elaboración propia.

En cuanto a contratación laboral, el análisis de cuartiles arrojó que el Q1 se encuentra puntuado entre 10 y 13; el Q2 de 13 hasta y 13,8 puntos, con sólo 0,83 de diferencia del Q1; el Q3 entre 13,8 y 15; y el Q4 de 15 a 18 puntos. Para un mejor análisis, se establecieron dos puntos de corte en los valores de 10 y 15, considerando como máximo puntaje de la transformación de la variable fue 20, que implica una percepción a) igualitaria, b) parcial y c) desigual (véase gráfico 2).

Gráfico 2

Percepción sobre la igualdad de contratación, con puntos de corte en puntaje de 10 y 15



Fuente: Encuestas. Elaboración propia.

El análisis de la variable de superación personal da como resultado que, sobre un valor máximo de 15 puntos en la transformación de la variable, más del 75% de la muestra tiene un puntaje mayor a 9 (Q2, Q3 y Q4). Este hecho se evidencia en la Tabla I, a través de la creación de puntos de corte.

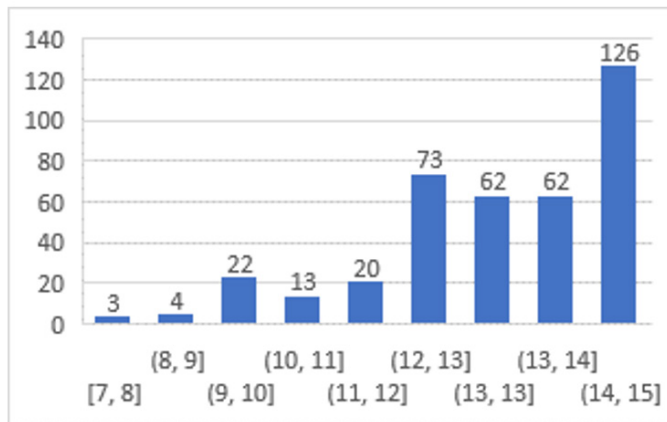
**Tabla I**  
Distribución de la percepción ponderada

Parámetro	Punto de Corte	Frecuencia	%
Superación igualitaria	5 puntos	2	0,5%
Superación parcial	10 puntos	273	70,9%
Superación desigual	15 puntos	110	28,6%

Fuente: Encuestas. Elaboración propia.

En cuanto al rechazo hacia la aplicación de sanciones por parte de la mujer el histograma del gráfico 3 permite observar una relevante incidencia, siendo evidente que más del 75% puntúan en valores entre 12–15 (sobre 15).

**Gráfico 3**  
Rechazo hacia la aplicación de sanciones por parte de la mujer



Fuente. Encuestas. Elaboración propia.

## Discusión

Los resultados analizados permiten deducir que, efectivamente, existe discriminación por razones de género en las agencias de tránsito del Ecuador. Esto se ve reflejado en respuestas a preguntas sobre la falta de respeto (p1), masculinización de la profesión (p2) y sexismo (p3). Esta

perspectiva se encuentra acorde a lo planteado por Juárez (2017), porque, a pesar del discurso ecuatoriano alrededor de las leyes a favor de la igualdad, en la práctica no se cumple.

Existe desigualdad en la contratación laboral. Esto se evidencia en respuestas a preguntas relacionadas a la selección y contratación, oportunidades de ascenso y diferencias de remuneración. El 79% de los participantes reconocieron una desigualdad parcial y el 19% aboga por la existencia de una contratación desigual (véase gráfico 2). A pesar de estar acorde a lo manifestado por Bonilla-Algovia y Rivas-Rivero (2019), en este estudio no queda claro si la desigualdad se da de mayor manera en procesos de selección, admisión, en los cuales se valora la fuerza física por encima de otros aspectos, o en otros procesos como los de ascenso, etcétera. En un trabajo desarrollado por Benítez y Espinoza (2018) sobre la discriminación salarial en el país, se encontró que pareciera no existir discriminación salarial en trabajos menores. De hecho, éstos parecen ser menos accesibles para el género masculino. Sin embargo, la brecha salarial se evidencia a medida que las oportunidades son mejor remuneradas, poniendo a la mujer en desventaja. Esta postura se refuerza con lo encontrado por Antón, Vera, Rodríguez-Moreno y Lara (2020). Su estudio arroja que sí existe una diferencia significativa en el salario mediado por el género. Este es mayormente evidenciado en el sector privado, donde la variable estado civil pone en ventaja a las mujeres solteras.

La superación personal es percibida como ventajosa hacia los hombres en las agencias de tránsito. Con un promedio resultante mayor al 75% en la percepción sobre aspectos como el bienestar subjetivo, el acceso a prestaciones sociales y la capacitación y formación, las mujeres muestran menor satisfacción. Estas desigualdades laborales plasmadas empatan con lo expresado en estudios como los de Bonaccorsi (2006) y Aspiazu (2019), quienes agregan que dichas desigualdades merman el proceso de superación de la mujer. Lo confirma Aguinaga, Astudillo y López (2019), quienes, desde el sector indígena y campesino, expresan que las condiciones de vida de las mujeres han mejorado, pero algunos indicadores, especialmente de tipo económico y social, no permiten la anhelada equidad en el país. Las oportunidades disminuyen cuando se

toma en consideración el acceso a créditos y otros beneficios del sector financiero (Borja y Campuzano, 2018). A esto se le suma un bajo nivel de participación masculina en las responsabilidades en el hogar, ligado a una incidencia mayor de depresión en mujeres (Cunuhay, 2019).

Es visible también que existen dificultades en la aplicación de sanciones por parte de la mujer, en un sentido de rechazo (58,7%), irrespeto (76,2%) y hasta agresiones (45%). Esto va en armonía con el estudio de García-Díaz, *et al.* (2020), quienes han encontrado importantes indicios de reacciones agresivas y sexistas, a partir de los estereotipos de género. Esto es contrastado por estudios como el de Ibáñez (2017), en el que evidencia que se ha encontrado que sólo seis de cada diez personas consideran que la violencia de género es un problema grave, a pesar del conocimiento sobre su alta incidencia. De la misma forma el trabajo de Boira, Chilet-Rosell, Jaramillo-Quiroz y Reinoso (2017) ha demostrado la mayor incidencia de sexismo hostil en hombres, pero un sexismo benevolente en ambos géneros. Esto implica el refuerzo de estereotipos de género en el ejercicio de profesiones masculinizadas.

## Conclusiones

El objetivo de conocer cómo se manifiesta la discriminación y la desigualdad de género en la Comisión de Tránsito en Ecuador se ha cumplido en el presente trabajo investigativo. Según el análisis de los datos recolectados, la discriminación y desigualdad por razones de género sí prevalecen en el ejercicio profesional de las mujeres agentes de tránsito en Ecuador, por lo que se puede asegurar que existe una importante brecha entre las normativas que aseguran igualdad y paridad de género, y la práctica igualitaria dentro instituciones de control, vigilancia y seguridad.

En primera instancia, en cuanto a la discriminación, dentro de la institución se percibe la existencia de actitudes sexistas, condicionados por los estereotipos de género aceptados culturalmente en la generalidad del país, el cual es considerado profundamente machista. Por otro lado, en el ejercicio cotidiano fuera de la institución, las mujeres agentes de tránsito experimentan falta de respeto a su autoridad y hasta agresiones, dado que la profesión es considerada masculina.

La desigualdad también se percibe como dificultades en el acceso a las plazas laborales: selección y contratación. Además, las consideraciones de género para los procesos de formación profesional parecen disminuir sus oportunidades de ascender en la escala jerárquica y salarial. A esto se le suma la percepción sobre la falta de promoción de la igualdad y el sentimiento de experimentar un menor bienestar general que los hombres.

En Ecuador aún se percibe ese rechazo o irrespeto a la mujer policía. Al querer ejercer su autoridad como agente de seguridad vemos que muchos hombres aún no aceptan que sea una mujer la que deba sancionarlos y, mucho peor, juzgarlos por un acto inadecuado. Si bien la mujer se esfuerza por conseguir llegar a este puesto, son muchos los obstáculos que deben superar, desde su admisión a la Policía Nacional hasta el desarrollo de su actividad policial.

Para finalizar se debe decir que, académicamente, existe una tendencia positiva hacia la discusión de un nuevo paradigma alrededor de los roles y estereotipos de género: masculino y femenino. Es evidente que hay mucho camino por recorrer, pero los primeros pasos, relativos a la generación de políticas públicas de paridad y no discriminación parecen estar surtiendo efectos en algunos niveles. Pero el tema es complejo. Las representaciones condicionantes de la dimensión cultural de una sociedad machista como la ecuatoriana requieren de mucho tiempo, esfuerzo, alianzas, discusión, trabajo e investigación. Idealmente, el avance de las ciencias sociales y la difusión e investigaciones como la presente darán nuevas perspectivas sobre las distintas manifestaciones de la realidad experimentada por las mujeres en todas las instituciones, especialmente en las de control vigilancia y seguridad.

## Limitaciones

Este ha sido un trabajo basado en el problema de investigación: desigualdad y discriminación por motivos de género en las agencias de tránsito del Ecuador. El autor del presente trabajo ha visto limitado su trabajo por:

1. La falta de fuentes con acceso abierto a información fiable sobre el número de mujeres agentes de tránsito en el país.



2. La emergencia sanitaria en el país por el estado de emergencia por la pandemia del Covid-19.

Dadas estas limitaciones se ha realizado un cálculo de población infinita que, para efectos de generalizaciones, impide reconocer en su totalidad el problema del conocimiento, además de limitar el estudio a encuestas con formato digital.

A pesar de ello, este estudio exploratorio se establece como la contextualización de una problemática estudiada en el mundo. Por tal, puede ser considerado como el inicio de diversos trabajos en el contexto local y nacional que permitan: 1) acercarse de manera paulatina a la comprensión de la realidad, 2) reflexionar sobre una mejor manera de establecer políticas públicas y 3) reconocer los problemas de género dentro las instituciones, a fin de mejorar sus modelos de gestión.

## Referencias bibliográficas

- Acale, M. (2006). *La discriminación hacia la mujer por razón de género en el código penal*. Madrid, España: Editorial Reus.
- Antón, J., Vera, J., Rodríguez-Moreno, J., y Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. En: *X-pedientes Económicos*, 4(9), pp. 47-67.
- Bonaccorsi, N. (2006). *El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado*. Luján, Argentina: Editorial Red La Aljaba.
- Bonilla-Algovia, E. y Rivas-Rivero, E. (2019b). Creencias distorsionadas sobre la violencia contra las mujeres en docentes en formación de Colombia. En: *Revista Colombiana de Educación*, 77, pp. 87-106. doi:10.17227/rce.num77-9571
- Cliche, D.; Guiomar, A.; Medici, M.; Nowacka, K., Cohen, G., y Steinlage, M. (2013). *Igualdad de Género*. En: *Indicadores UNESCO de la cultura para el desarrollo – Manual Metodológico* (pp. 104–115). París, Francia: UNESCO.
- Facio, A.; Badilla, A. E.; Bertoni, E.; Herrera, C.; Jiménez, R.; Morlachetti, A.; Rodríguez, V; Urquilla, C. R., Villarán, S.; Zelada, C. (2009). *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Gálvez, L.; Del Moral, L.; Morón, G.; Nazareth, M.; López, M.; y Rodríguez, P. (2015). *La policía no tiene nombre de mujer. Desigualdad y masculinización en las policías locales andaluzas*. En: Grupo SoPCI y EMPREN (Coord.), Congreso es-

- tatal de Economía Feminista (pp. 176-189). Cataluña, España. Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya.
- González, M. (2019). Experiencias de buenas prácticas en la educación superior mantancera, sobre la base de la igualdad de género y el respeto a la diversidad en pos de la transformación social. En: Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación, 6297, pp. 149-166.
- Juárez, R. M. (2017). Análisis de la labor sobre equidad de género en la Policía Nacional Civil. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad de Guatemala.
- Jub, N., y Izumino, W. P. (2002). Mujeres y servicios policiales en América Latina: un documento de referencia revisado. Ontario: Canadá: Centre for Research on Latin America and the Caribbean.
- Ley Orgánica de Servicio Público. Registro Oficial Suplemento 294. Quito, Ecuador, 6 de octubre de 2010.
- Ley orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial. Registro Oficial Suplemento 39. Quito, Ecuador, 7 de agosto de 2008.
- Mora, C. (2013). Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Organización de Estados Americanos (1969). Convención americana sobre derechos humanos suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos. Pacto San José de Costa Rica. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Rodríguez, A., y Bumbila, B. (2020). Género, desarrollo local y ruralidad: el caso de una asociación de mujeres en Los Arenales. En: Turismo y Desarrollo Local: Realidades diversas y propuestas sostenibles desde América Latina (pp. 209-219). Manta, Ecuador: Ediciones ULEAM.
- Tubay, F., y Villafuerte, J. (2020). Roles de género del turismo rural de Ecuador; el caso de la provincia de Manabí. En: Turismo y Desarrollo Local: Realidades diversas y propuestas sostenibles desde América Latina (pp. 90-110). Manta, Ecuador: Ediciones ULEAM.

## Sitios web

- Agencia Nacional de Tránsito (2014). 221 GADS asumirán las competencias en transporte terrestres tránsito y seguridad vial. Consultado el 11 de noviembre del 2020. Disponible en <https://ant.gob.ec/index.php/noticias/noticias-nacionales/839-221-gads-asumiran-las-competencias-en-transporte-terrestres-transito-y-seguridad-vial#.YECzQWhKiM8>

- Aguinaga, A. M.; Astudillo, D., y López, N. (2019). Género y territorio: condiciones de reproducción de la vida, política pública y participación de las mujeres indígenas, campesinas y agricultoras en Ecuador. En: *Estado y Comunes, Revista de políticas y Problemas Públicos*, 8 (1), pp. 227-252. Disponible en [https://doi.org/10.37228/estado\\_comunes.v1.n8.2019.108](https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n8.2019.108)
- Asamblea Nacional Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador. En: *Organización de Estados Americanos*. Consultado el 15 de noviembre de 2020. Disponible en [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Aspiazu, E. L. (2019). Gender inequalities in the discourses of the union leaders in Argentina. Case Study in the health sector. En: *Perfiles Latinoamericanos*, 27 (53), pp. 1-24. Disponible en <https://doi.org/10.18504/pl2753-008-2019>
- Benítez, D., y Espinoza, B. (2018, marzo). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. En: *Cuaderno de Trabajo del INEC*, (6), pp. 1-20. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion\\_salar\\_por\\_genero\\_sec\\_for\\_Ecu.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf)
- Boira, S.; Chilet-Rosell, E.; Jaramillo-Quiroz, S.; Reinoso, J. (2017). Sexismo, pensamientos distorsionados y violencia en las relaciones de pareja en estudiantes universitarios de Ecuador de áreas relacionadas con el bienestar y la salud. En: *Universitas Psychologica*, 4 (16), pp. 1-12. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/16-4%20\(2017\)/64753569005/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/16-4%20(2017)/64753569005/)
- Bonilla-Algovia, E., y Rivas-Rivero, E. (2019). Violencia en el noviazgo en estudiantes colombianos: relación con la violencia de género en el entorno. En: *Interacciones*, 3 (5), p. 1-6. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <https://doi.org/10.24016/2019.v5n3.197>
- Borja, Y. V., y Campuzano, J. C. (2018). Inclusión Financiera en el Ecuador: Un Análisis de la Desigualdad de Género. En: *Cuestiones Económicas*, 2 (28), pp. 103-132. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <https://estudios-economicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/49>
- Chávez, M. Y. y Juárez, A. J. (2016). Violencia de género en Ecuador. En: *Revista Publicando*, 3(8), pp. 104-115. Consultado el 12 de diciembre de 2020. Disponible en <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/172>
- Comisión de transición para la definición de la institucionalidad pública que garantice la igualdad entre hombres y mujeres (2015). Agenda Nacional de las mujeres y la igualdad de género 2014-2017. En: *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Consultado el 15 de noviembre de 2020. Disponible en <https://www>

- planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf
- Cunuhay, L. A. (2019). *Trabajo doméstico, género y salud mental en población ocupada del Ecuador*. Tesis de Grado, Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK. Quito, Ecuador. Disponible en <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3536/1/TRABAJO%20DOM%c3%89STICO%2c%20G%c3%89NERO%20Y%20SALUD%20MENTAL%203%20DE%20SEPTIEMBRE%202019.pdf>
- D'Andra, A. M., y Buontempo, M. P. (2019). La escuela técnica y la formación profesional desde una perspectiva de género en la provincia de Corrientes Argentina. En: *Actualidades Investigativas en Educación*, 19 (3), pp. 134-162. Disponible en <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i3.38630>
- Duarte J. M. D., y García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. En: *Revista CS*, 18, Temas libres, pp. 107-158. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>
- García-Díaz, V.; Fernández-Feito, A.; Bringas-Molleda, C.; Rodríguez-Díaz, F. J., y Lana, A. (2020). Tolerance of intimate partner violence and sexist attitudes among health sciences students from three Spanish universities. En: *Gaceta Sanitaria*, 34 (2), pp. 179-185. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.01.003>
- Ibáñez, D. (2017). La violencia de género en Ecuador: un estudio sobre los universitarios. En: *Revista Estudios Feministas*, 25(3), pp. 1313-1327. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n3p1313>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2012). 6 de cada 10 mujeres sufren Violencia de Género en Ecuador. En: *Instituto Nacional de Estadísticas y Censo*. Consultado el 15 de noviembre de 2020. Disponible en [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Sociales/sitio\\_violencia/boletin.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/sitio_violencia/boletin.pdf)
- Logroño, M.; Borja-Naranjo, G.; y Orozco-Ocaña, C. (2018). Visión crítica del currículo desde el enfoque de género e interseccionalidad: caso de la Universidad Central del Ecuador. En: *Entorno*, (66), pp. 237-255. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <http://biblioteca.utec.edu.sv/sitios/entorno/index.php/entorno/article/view/567/846>
- Menoyo, M. D. P. (2020). La acción transformadora de los trabajos de investigación para la consecución de los Objetivos del Desarrollo Sostenible: Estudio de las letras de las canciones de reguetón en el marco de la igualdad de género en una actividad extraescolar. En: *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, (4), pp. 97-

111. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <https://riunet.upv.es/handle/10251/146506>
- Ministerio de Gobierno (2017). Las mujeres que hicieron historia en la Policía Nacional rompen esquemas a diario. En: *Ministerio de Gobierno*. Consultado el 17 de septiembre de 2020. Disponible en <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/las-mujeres-que-hicieron-historia-en-la-policia-nacional-rompen-esquemas-a-diario/>
- Morales, G. (2019). Agendas de género en las campañas presidenciales de 2018. En: *México. Alteridades*, 29 (57), pp. 47–58. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <https://doi.org/10.24275/uam/izt/dcsh/alteridades/2019v29n57/Morales>
- Nieri, L. P., y Fritzler, I. (2019). Metas de aprendizaje y rasgos de personalidad como predictores del bienestar en cadetes de una institución policial. En: *Psicod Debate*, 19(2), pp. 40–53. Consultado el 11 de diciembre de 2020. <https://doi.org/10.18682/pd.v19i2.910>
- Ramírez, M., Cabezas, F., Parada, E., Quintrileo, C., y Duarte, R. (2019). “Ser femenina, ser delicada, ser madre”. Representaciones sociales de género del profesorado: un estudio cualitativo. En: *Páginas de Educación*, 12(2), pp. 124–139. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <https://doi.org/10.22235/pe.v12i2.1869>
- Rubio, J. F., Almansa, P., Navarro, J. V., y Pastor, M. del M. (2020). Estudio de las diferencias culturales en las relaciones violentas de pareja de España y Perú. En: *Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, 58(enfermería), pp. 198–211. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n58/1695-6141-eg-19-58-198.pdf>
- Sabater, C. (2018) La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género. En: *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2 (3), pp. 55-78. Consultado el 11 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://163.117.159.81/index.php/FEMERIS/article/view/4320/2848>

### **Homero Wilmer Mendoza Loor**

Ecuatoriano. Magíster en Trabajo Social: métodos y técnicas de investigación. Abogado por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Analista del Gobierno Provincial de Manabí. Líneas de investigación: asesoría legal y planificación del desarrollo territorial.

Correo electrónico: homero\_mendoza\_loor@hotmail.com

### **Karla Lorena Moreira Molina**

Ecuatoriana. Magíster en Trabajo Social: métodos y técnicas de investigación. Abogada por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Docente en la Facultad de Psicología de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Líneas de investigación: derecho y migración.

Correo electrónico: karlitamoreiramolina@hotmail.com

### **Arturo Damián Rodríguez Zambrano**

Ecuatoriano. Doctorando en Ciencias de la Educación en la Universidad César Vallejo de Piura. Magíster en Educación Superior; investigación e innovación pedagógica en la Universidad Casa Grande de Guayaquil. Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Líneas de investigación: inclusión, género y desarrollo.

Correo electrónico: arturo.rodriguez30@gmail.com

*Recepción: 29/01/21*

*Aprobación: 25/08/21*



Autora: Lucila Gutiérrez Santana.