

# Factores que influyen en la equidad e inequidad de género en los cargos directivos del sector público educativo en la ciudad de Nueva Loja

Geovana Pozo Tulcán   Sayda Chamba Melo  Carlos Castillo Cabrera  Jennifer Carrera Paredes 

Instituto Superior Pedagógico Martha Bucaram de Roldos Bilingüe Intercultural ISPIBMBR, Tecnología Superior en Medición y Monitoreo Ambiental.

 Correspondencia: [rmbucaramderoldos@institutos.gob.ec](mailto:rmbucaramderoldos@institutos.gob.ec)  + 593988347844

DOI/URL: <https://doi.org/10.53313/gwj53047>

**Resumen:** Todas las formas de discriminación basadas en el género son violaciones de los derechos humanos, así como una barrera importante para el Desarrollo Sostenible. Las mujeres y los hombres deben disfrutar de las mismas oportunidades, opciones, capacidades, poder y conocimiento como ciudadanos iguales. A nivel mundial existen estudios que hablan sobre inequidad de género, en la zona norte del Ecuador se cree que esto no es distinto, en ese sentido se ha planteado un estudio que analiza los factores que influyen en la equidad e inequidad de género en los cargos directivos del sector público educativo en la ciudad de Nueva Loja. La metodología utilizada se basó en una revisión bibliográfica y uso de entrevistas semiestructuradas. Los resultados indican que no hay casos de inequidad de género, pero se observa que pesa más las coyunturas políticas y recomendaciones al momento de obtener un cargo. En ese sentido, es necesario trabajar en políticas que valoren más los méritos, pero que sean aplicadas, porque en la actualidad existe legislación que fácilmente puede evadir procesos realmente transparentes.

**Palabras claves:** Política, Amazonía, Equidad de género, leyes.

## Factors influencing gender equity and inequity in management positions in the public education sector in the city of Nueva Loja

**Abstract:** All forms of gender-based discrimination are violations of human rights, as well as a major barrier to Sustainable Development. Women and men should enjoy the same opportunities, choices, capabilities, capacities, power and knowledge as equal citizens. Worldwide, there are studies that talk about gender inequity, in the northern part of Ecuador it is believed that this is no different, in this sense, a study has been proposed to analyze the factors that influence gender equity and inequity in management positions in the public education sector in the city of Nueva Loja. The methodology used was based on a literature review and the use of semi-structured interviews. The results indicate



**Cita:** Pozo Tulcán, G., Chamba Melo, S., Castillo Cabrera, C., & Carrera Paredes, J. (2022). Factores que influyen en la equidad e inequidad de género en los cargos directivos del sector público educativo en la ciudad de Nueva Loja. Green World Journal, 5(3), 047.

<https://doi.org/10.53313/gwj53047>

**Received:** 01/Nov/2022

**Accepted:** 10/Dec/2022

**Published:** 11/Dec/2022

Prof. Carlos Mestanza-Ramón, PhD.  
Editor-in-Chief / CaMeRa Editorial  
[editor@greenworldjournal.com](mailto:editor@greenworldjournal.com)

**Editor's note:** CaMeRa remains neutral with respect to legal claims resulting from published content. The responsibility for published information rests entirely with the authors.



© 2022 CaMeRa license, Green World Journal. This article is an open access document distributed under the terms and conditions of the license.

Creative Commons Attribution (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

that there are no cases of gender inequity, but it is observed that political circumstances and recommendations are more important at the time of obtaining a position. In this sense, it is necessary to work on policies that value merit more, but that are applied, because currently there is legislation that can easily evade truly transparent processes.

**Keywords:** Politics, Amazon, Gender equity, laws.

## 1. Introducción

La equidad de género se refiere al conjunto de acciones que promueven la igualdad de oportunidades, responsabilidades y derechos para hombres y mujeres. Es importante que existan las mismas condiciones para beneficiarse del desarrollo educativo, social, económico, cultural y político[1]. Sin embargo, estas acciones casi nunca se logran, de ahí la necesidad de practicarla[2]. La República Armenia fue uno de los primeros países del mundo en otorgar a las mujeres el derecho a votar y postularse para cargos públicos, y alrededor del 8% de los miembros del parlamento en ese momento eran mujeres, es decir, las mujeres eran tratadas por igual como miembros de la sociedad. No obstante, existía un porcentaje mínimo que eran excluidas o no prestaban interés a procesos económicos y políticos; y continuaban realizando sus funciones tradicionales en la sociedad[3,4].

Por otro lado, desde la antigüedad ha estado presente la inequidad de género. Por ejemplo, durante la era soviética en 1920 ninguna mujer llegó a ocupar altos cargos en la jerarquía del poder, ni en el Gobierno ni en el Parlamento[5]. Además, a pesar de la disposición de que las mujeres y los hombres deben recibir salarios iguales, en la práctica, las mujeres eran empleadas en todos los trabajos mal pagados. Durante ese período, se consideró que la gran potencia soviética utilizó a las mujeres como mano de obra barata[6]. Además, antes de la Revolución Rusa, la mayoría de las mujeres en Rusia vivía una vida dura en una sociedad campesina. Las tareas domésticas eran una carga, además, del trabajo manual en el campo. Algunos, tenían una vida diferente como las damas de clase media y alta, ellas eran educadas y tratadas de una manera diferente. Sin embargo, los roles y las percepciones de las mujeres cambiaron con la llegada del bolchevismo[7].

Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres ha sido parte de los valores fundacionales de la Unión Europea (UE), promoviendo el principio de "igual salario por igual trabajo" entre géneros, que forma parte de los Tratados europeos desde 1957 [8]. Sin embargo, las acciones se han desarrollado más allá de las oportunidades de empleo en puestos de entrada. De hecho, la UE ha fomentado constantemente la igualdad entre los géneros a través de la promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, ya sea en la representación en juntas corporativas y toma de decisiones o en otros niveles del lugar de trabajo[9]. La igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas es uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que comprende 169 objetivos en un plan de acción universal para las personas, el planeta y la prosperidad[10]. Se espera que la participación equitativa de hombres y mujeres mejore la distribución equitativa de los beneficios, contribuyendo así a la igualdad de género y a la mejora de los medios de vida. Mejorar los medios de vida implica aumentar el acceso a las oportunidades económicas y la capacidad de generar ingresos de medios de vida. Esto contribuye directamente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con la pobreza, el hambre, el empleo, la conservación del medio ambiente y la igualdad de género[11]. No siempre se logran proporciones iguales de hombres y mujeres en la mayoría del sector directivo educativo, incluido nivel primario, secundario y terciario, en los países en desarrollo. Para lograr esto, se necesitan políticas sensibles al género que rijan la cadena de valor[1,12].

Empoderar a las mujeres para que trabajen tiene beneficios no solo para las personas, sino también para la economía en general. Según un informe del McKinsey Global Institute, si las mujeres

desempeñaran un papel idéntico en los mercados laborales al de los hombres, se podrían agregar hasta \$ 28 billones, o el 26%, al PIB anual mundial para 2025[13]. Sin embargo, en todo el mundo, las mujeres se enfrentan constantemente a barreras para acceder a los mercados laborales. Según la UNESCO, más de 2.700 millones de mujeres tienen legalmente restringida la misma opción de trabajo que los hombres. Y la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral es del 48,5% en comparación con una tasa del 75% para los hombres[14]. Garantizar que las mujeres no solo ganen los mismos salarios que sus homólogos masculinos, sino que también tengan el mismo acceso a la independencia económica, impulsa las economías. También significa que es más probable que otras necesidades básicas, como la atención médica, la educación y la alimentación y el agua adecuadas, estén disponibles para toda la familia[15].

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, las mujeres siguen estando en desventaja en comparación con los hombres. En todo el mundo, las mujeres se enfrentan con mayor frecuencia a la pobreza, la violencia y los problemas de salud mental, y tienen menos acceso a los alimentos y la educación[16]. Históricamente la inequidad de género en Ecuador se puede visualizar en el ámbito educativo, social, económico, cultural y político. Si bien Ecuador fue el primer país latinoamericano en otorgar a las mujeres el derecho al voto en 1929, en la práctica las mujeres ecuatorianas rara vez han disfrutado de los mismos derechos de ciudadanía que los hombres[17,18]. Ante esto, los objetivos del presente estudio fueron: i) identificar los criterios de elección para ocupar cargos directivos en el sector público educativo y su incidencia según el género; ii) Comprender que influencia tienen las trayectorias tradicionales de los participantes a los cargos directivos; iii) Evidenciar los factores de equidad e inequidad que sostienen la desigualdad de género en los cargos directivos del sector público educativo, en la ciudad de Nueva Loja. La metodología utilizada se basó en una revisión bibliográfica en literatura gris y entrevistas semiestructuradas a actores claves del sector público educativo.

## 2. Materiales y métodos

### 2.1 Área de estudio

El estudio sobre los factores que influyen en la equidad e inequidad de género en los cargos directivos del sector público educativo se realizó en la en la ciudad de Nueva Loja, cantón Lago Agrio. Nueva Loja, es cabecera cantonal y la capital de la provincia de Sucumbíos, fue fundada y llamada así por colonos que llegaron desde la sureña provincia de Loja; se encuentra ubicada en la región Amazónica del Ecuador a 297 m.s.n.m, limita al norte con Colombia, al sur con la provincia de Orellana, al este con el cantón Cuyabeno y al oeste con el cantón Cascales, tiene una población de 57.727 habitantes. En la ciudad se asientan instituciones educativas de nivel inicial, básico, bachillerato y superior (Tabla 1), tanto en el sector público como privado. A continuación, se enlista las instituciones educativas por nivel:

**Tabla 1.** Instituciones públicas en la ciudad de Nueva Loja.

Nivel	Institución
Inicial	Centro de Educación Inicial Marcia Magdalena
	Altamirano Solarte
Básico	Escuela de Educación Básica 16 De Febrero
	Escuela de Educación Básica 20 De Junio
	Escuela de Educación Básica 26 De Mayo
	Unidad Educativa 26 de Septiembre
	Escuela de Educación Básica 27 de Febrero
	Escuela de Educación Básica Especial 3 de Diciembre

	Escuela de Educación Básica Ciudad de Guayaquil
	Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Ciudad de Salinas
	Escuela de Educación Básica Ciudad del Puyo
	Escuela de Educación Básica Consejo Provincial de Napo
	Unidad Educativa del Milenio Dr. Camilo Gallegos Domínguez
	Escuela de Educación Básica Ejército Ecuatoriano
	Escuela de Educación Básica el Cervantes Ecuatoriano
	Escuela de Educación Básica Fuerza Aérea Ecuatoriana
	Escuela de Educación Básica Iliniza
	Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Inti Pakari
	Escuela de Educación Básica Jaime Roldós Aguilera
	Escuela de Educación Básica Especial Jefferson Pérez
	Escuela de Educación Básica Jorge Añazco Castillo
	Escuela de Educación Básica Jorge González Granda
	Escuela de Educación Básica Juan Ramon Jiménez
	Escuela de Educación Básica Lago Agrio
	Escuela de Educación Básica Las Américas
	Escuela de Educación Básica Leopoldo Lucero
	Escuela de Educación Básica Sarayaku
	Unidad Educativa Napo
	Escuela de Educación Básica Oriente Ecuatoriano
	Centro Educativo Comunitario Intercultural Bilingüe Pascual Humberto Andy Tapuy
	Escuela de Educación Básica Salomón Haro Valle
	Escuela de Educación Básica Santos Avelino Sánchez
	Escuela de Educación Básica Sarahurco
	Escuela de Educación Básica Teniente Hugo Ortiz Garces
	Unidad Educativa Napo
<b>Bachillerato</b>	Unidad Educativa Republica de Canadá
	Colegio de Bachillerato Segundo Orellana
<b>Superior</b>	Instituto Superior Pedagógico Intercultural Bilingüe Martha Bucaram de Roldós
	Universidad Estatal Amazónica

## 2.2. Métodos

La metodología utilizada en la presente investigación se dividió en dos secciones, dando respuesta a los objetivos planteados. El objetivo principal fue determinar los factores que influyen en la equidad e inequidad de género en los cargos directivos del sector público educativo en la ciudad de Nueva Loja. En la primera sección, se realizó una revisión de la legislación educativa en los niveles de educación básica, bachillerato y superior. En la segunda sección, se realizó entrevistas semiestructuradas a diferentes actores del sector educativo público en el área de estudio.

La técnica utilizada en la identificación de los criterios de elección para ocupar cargos directivos y su incidencia según el género en la parroquia Nueva Loja, se basó en una revisión del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI) y en Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). La LOEI, desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en materia de educación, además, establece reglas básicas de estructura, niveles y modalidades, modelos de gobernanza, financiamiento y participación de los actores del sistema educativo nacional. Por otro lado, la LOES, garantiza el derecho a una educación universitaria de calidad, excelente, universal, duradera, transferible y posgraduada sin discriminación alguna; definiendo sus principios, regulando el funcionamiento de las instituciones que integran el sistema de educación superior, de los órganos que lo rigen, y determinando las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento de las normas previstas en esta constitución y ley.

Para comprender que influencia tienen las trayectorias tradicionales de los participantes a los cargos directivos, y cómo evidenciar los factores de equidad e inequidad que sostienen la desigualdad de género en los cargos directivos del sector público educativo, en la zona de estudio; se utilizó la entrevista semiestructurada, debido a que es una estrategia que permite recopilar datos cualitativos fiables y comparables, en esta técnica se incluye preguntas abiertas que permiten a los informantes libertad de expresar sus opiniones en sus propios términos. Para ello, se elaboró con anticipación un guion que permitió seguir en orden de la entrevista, pero permitiendo un margen de flexibilidad. Para solicitar información relevante que permitió dar respuesta a los objetivos que se plantearon. Esta entrevista se la aplicó a los directores, directoras, rectoras y rectores de instituciones educativas públicas hispanas y bilingües, tanto del nivel inicial, básico, bachillerato y superior. A continuación, se presenta la tabla con las preguntas realizadas en las entrevistas.

Influencia de las trayectorias	Factores de equidad e inequidad
¿Considera que la experiencia laboral es un requisito importante para ocupar un cargo directivo en el sector educativo?	En el sector educativo público, ¿existen políticas que promuevan la equidad de género en la selección de los cargos directivos?
¿Cuántos años de experiencia tenía previo a la obtención del cargo directivo?	¿Considera que existen dificultades para acceder a la información sobre los criterios de elección a cargos directivos?
¿Existe un límite de años en la labor profesional como requisito para asumir un cargo directivo?	¿Conoce usted algún caso de inequidad en la selección de cargos?

¿Ha participado en un concurso de méritos y oposición para ocupar el cargo directivo?	¿Qué factores considera usted que promueven la inequidad de género en los cargos directivos?
¿Cuál fue el proceso para ocupar el cargo directivo?	¿Considera usted que en el proceso de postulación al cargo directivo tuvo dificultad por el hecho de ser mujer/hombre?, ¿Por qué?
¿Qué factores cree usted que se tomaron en cuenta para ser escogido como rector/director frente a otros postulantes?	¿Cree usted que el proceso de selección de los cargos directivos se realiza de forma transparente?
¿Qué aspectos de su trayectoria profesional cree usted que le han servido para ocupar este cargo directivo?	¿Ha percibido que por ser hombre/mujer tiene ventaja al aplicar un cargo directivo?
¿En este año ha realizado cursos de capacitación e innovación en gerencia y liderazgo educativo?	¿Explique que características considera necesarias para que una persona desempeñe el rol directivo de manera eficaz?

### 3. Resultados

#### 3.1 Criterios de elección para ocupar cargos directivos en el sector público educativo y su incidencia según el género

Analizada la legislación, tanto la ley de educación secundaria y la superior se evidencia que todas las personas están en condicional semejantes para poder postular por un cargo administrativo o gerencial. Se ha evidenciado en ciertas ocasiones que las mujeres pueden recibir una calificación adicional por su género y también las personas que pertenecen a comunidades indígenas. Pero en general la normativa en el Ecuador no discrimina por género en procesos de mérito y oposición.

Es importante resaltar que Ecuador actualmente ocupa el puesto 86 de 189 países en el Índice de Desigualdad de Género. Reconociendo cómo la desigualdad de género obstaculiza el crecimiento económico, el gobierno ecuatoriano se ha comprometido a lograr una mayor igualdad y empoderamiento de las mujeres. Pero el patriarcado profundamente arraigado, una cultura de "machismo" y los estereotipos de género prevalecen y perduran, lo que lleva a resultados tales como casos de violencia de género, matrimonio forzado y trata de personas que no se denuncian ni se investigan lo suficiente.

En este punto es fundamental hablar un poco de la historia, Si bien Ecuador fue el primer país latinoamericano en otorgar a las mujeres el derecho al voto en 1929, en la práctica, las mujeres ecuatorianas rara vez han disfrutado de los mismos derechos de ciudadanía que los hombres.

Cuando los españoles colonizaron el Ecuador, trajeron consigo la fe católica, que promulgó el culto del marianismo, o emulación femenina de la Virgen María. Según este ideal, "las mujeres deben ser virginales y puras como María... Como María, deben aceptar el destino que les es dado. En resumen, se espera que las mujeres sean buenas esposas y madres, lo que generalmente incluye el sacrificio personal y poner a la familia y la supervivencia de uno por encima de todo" (Stevens y Ehlers). La llegada del catolicismo a Ecuador ayudó a establecer una sociedad patriarcal donde las mujeres eran relegadas a la esfera doméstica y se esperaba que se sometieran a la voluntad de sus parientes varones.

### 3.2 Influencia de trayectorias tradicionales de los participantes a los cargos directivos

Respecto de la experiencia profesional se considera uno de los requisitos elementales para el correcto desarrollo de actividades y ejecución de un cargo directivo. Esencialmente se ha evidenciado que entre 5 a 10 años sería un rango mínimo de experiencia para ocupar una designación que requiera toma de decisiones y responsabilidades que pueden tener repercusiones ante un gran número de individuos. La edad no debería ser una limitante para ocupar un cargo, siempre y cuando se demuestre la idoneidad independiente del género del postulante. Por otra parte, se evidencia que en la zona de estudio no siempre se siguen procesos de mérito y oposición para ocupar un cargo directivo en unidades educativas en los diferentes niveles. En ciertos casos los puestos son designados políticamente por ciertas afinidades, en ese sentido, no siempre los puestos son asumidos por las personas más idóneas. Finalmente, se considera que los factores más importantes para la selección debería ser la experiencia laboral y trabajos realizados en cargos similares.

A pesar de diversos avances legales que las mujeres ecuatorianas han logrado durante el siglo pasado, muchos problemas sociales continúan enfrentando a las mujeres en el Ecuador hoy en día, especialmente en las zonas rurales como la zona de estudio. Ejemplos de tales problemas incluyen altas tasas de fertilidad, falta de acceso a anticonceptivos y atención prenatal, acoso sexual en el lugar de trabajo y violencia doméstica. La violencia doméstica es un problema particularmente generalizado; El 42-60% de las mujeres ecuatorianas han sido víctimas de violencia doméstica, a pesar de la Ley Contra la Violencia que Afecta a Mujeres y Niños de 1995, que penalizó el abuso conyugal, creó juzgados de familia y brindó apoyo legal a las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, también se han hecho muchos avances.

El establecimiento de comisarías de la mujer, o comisarías de policía para mujeres, ha brindado a las mujeres una alternativa a permanecer en un hogar abusivo. En 2004, el Departamento de Estado de los EE. UU. también identificó más de 320 organizaciones en Ecuador que se enfocan en el avance económico, social y político de las mujeres. La más destacada de ellas, la Comisión Nacional de la Mujer (CONAMU), patrocinada por el gobierno, se centra en la igualdad de oportunidades, la política pública hacia las mujeres y la concesión de préstamos para empresas propiedad de mujeres.

### 3.3 Factores de equidad e inequidad que sostienen la desigualdad de género en los cargos directivos del sector público educativo

Respecto a la existencia de políticas, existe diferentes criterios, en ciertos casos, se afirma que no existen políticas que promuevan la equidad de género. Por otra parte, ciertos actores afirman que, si existen políticas, pero que éstas son rara vez aplicadas. El acceso a la información en ciertos casos no es transparente, esto podría deberse a una estrategia para evitar un alto número de postulaciones. Generalmente se habla de inequidad de género en los procesos de postulación y selección de personal, pero cuando se pregunta sobre casos en su localidad, ninguna persona afirma conocer uno. Todos los participantes coinciden que la política afecta a los procesos de selección de personal para cargos directivos independiente de la equidad de género, pesa más temas de coyuntura y amistad. Los directivos entrevistados afirman que su género no tuvo relevancia en la selección del cargo que ocupan en la actualidad. Sobre la transparencia en los procesos de selección se cree que la transparencia no es uno de los fuertes en los procesos. Finalmente, el género no ha otorgado una ventaja en los procesos de selección de personal.

## 5. Conclusión

Si la aspiración a nivel local, nacional e internacional es llegar a una división 50/50 más equitativa, debemos tener una conversación sobre las aspiraciones de liderazgo. Es necesario pensar en lo que las mujeres necesitan para poder verse a sí mismas en estos roles. Los investigadores dicen que los hallazgos no indican una falta de ambición por parte de las mujeres; como han demostrado estudios anteriores, las mujeres sí quieren promociones. Si bien su análisis no probó las razones específicas por las que las mujeres tenían menos probabilidades de asumir roles de liderazgo en el trabajo, En este estudio se evidencia que hay una variedad de factores probables, incluido el sexismo internalizado. Alternativamente, los hombres pueden verse a sí mismos como el estereotipo masculino, lo que indica un mayor control sobre sí mismos y sobre los demás.

Las mujeres y los indígenas en Ecuador a menudo han sufrido prácticas discriminatorias similares empleadas por hombres blancos de élite. Ambos grupos estaban subordinados a la sociedad católica, patriarcal y colonial; a ambos se les negó el estatus de ciudadanía y los derechos de voto mucho después de que se lograra la independencia, y ambos continúan enfrentando discriminación e infrarrepresentación a pesar de la igualdad nominal. Debido a que las mujeres indígenas están sujetas a discriminación por motivos de género y raza, así como de clase, a menudo se hace referencia a su suerte como la "triple carga" de las mujeres indígenas.

Investigaciones anteriores indican que las mujeres son más propensas que los hombres a tener experiencias negativas en el lugar de trabajo, como la discriminación, lo que puede reducir las aspiraciones futuras. Las mujeres también pueden temer el costo que los puestos de alto nivel podrían tener para sus familias. Lo que esto sugiere es que, incluso si tuviéramos que reducir drásticamente el sesgo y la discriminación de género sistemática, todavía no esperaríamos ver una representación igualitaria de mujeres en roles de liderazgo. Es importante realizar nuevos estudios que, en nuevas categorías laborales, lo cual permita contrastar con estos resultados y plantear desafíos para disminuir la brecha de inequidad de género en los cargos directivos.

Finalmente, si bien las mujeres ecuatorianas han recorrido un largo camino en los últimos cien años en las esferas social, económica y política, todavía enfrentan muchos problemas en cada una de estas áreas. Los derechos legales no siempre se han traducido en libertades prácticas, y las mujeres rurales se ven afectadas de manera desproporcionada por estos problemas. Sin embargo, a medida que las mujeres ecuatorianas ocupan cada vez más cargos políticos, trabajan fuera del hogar y buscan reparación por los problemas que las oprimen, existe la esperanza de que logren una mayor igualdad e influencia en el futuro.

**Financiamiento:** Los autores financiaron a integridad el estudio.

**Conflictos de interés:** Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## Referencias

1. Leach, M. *Gender equality and sustainable development*, Routledge London, 2016; ISBN 1138921300.
2. Quisumbing, A.R.; Meinzen-Dick, R.; Raney, T.L.; Croppenstedt, A.; Behrman, J.A.; Peterman, A. Closing the knowledge gap on gender in agriculture. In *Gender in agriculture*; Springer, 2014; pp. 3–27.
3. Silova, I.; Magno, C. Gender equity unmasked: democracy, gender, and education in



- Central/Southeastern Europe and the Former Soviet Union. *Comp. Educ. Rev.* **2004**, *48*, 417–442.
4. Hippe, R.; Perrin, F. Gender equality in human capital and fertility in the European regions in the past. *Investig. Hist. Económica* **2017**, *13*, 166–179.
  5. Magno, C.; Silova, I. Teaching in transition: Examining school-based gender inequities in central/southeastern Europe and the former Soviet Union. *Int. J. Educ. Dev.* **2007**, *27*, 647–660.
  6. Ham, S.-H.; Paine, L.W.; Cha, Y.-K. Duality of educational policy as global and local: The case of the gender equity agenda in national principles and state actions. *Asia Pacific Educ. Rev.* **2011**, *12*, 105–115.
  7. Horvat, A.; Ruso, J.; Dobrota, M.; Djuric, M. Gender analysis of education system performances in south-Eastern Europe. In Proceedings of the ABRSC (Advances in Business-Related Scientific Research Conference); 2013.
  8. Fuerea, A. Treaty of Lisbon. *Phoenix Rev. Insolventa* **2008**, *23*, 26.
  9. Kyaw, K.; Olugbode, M.; Petracci, B. Can board gender diversity promote corporate social performance? *Corp. Gov. Int. J. Bus. Soc.* **2017**.
  10. Unidas, N. Transformando nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Plataforma de conocimiento sobre desarrollo sostenible. **2015**.
  11. Glazebrook, T.; Opoku, E. Gender and sustainability: Learning from women's farming in Africa. *Sustainability* **2020**, *12*, 10483.
  12. Gornick, J.C.; Meyers, M.; Bergmann, B. *Gender equality: Transforming family divisions of labor*, Verso Books, 2009; Vol. 6; ISBN 184467326X.
  13. Mills, M. Gender roles, gender (in) equality and fertility: An empirical test of five gender equity indices. *Can. Stud. Popul. [ARCHIVES]* **2010**, *37*, 445–474.
  14. Kjeldal, S.-E.; Rindfleisch, J.M.; Sheridan, A.J. Gender (in) equity in academia: the role of informal rules and practices. In Proceedings of the Proceedings of the SAM/IFSAM VIIth [7th] World Congress 2004-Stream: Women in Management; SAM/IFSAM, 2004.
  15. Gunawardena, C. Gender equity in higher education in Sri Lanka: A mismatch between access and outcomes. *McGill J. Educ. des Sci. l'éducation McGill* **2003**, *38*.
  16. Koehler, G. Tapping the Sustainable Development Goals for progressive gender equity and equality policy? *Gend. Dev.* **2016**, *24*, 53–68.
  17. Raynolds, L.T. Gender equity, labor rights, and women's empowerment: lessons from Fairtrade certification in Ecuador flower plantations. *Agric. Human Values* **2021**, *38*, 657–675.
  18. Bravo, R. Experiences with analysis and monitoring of gender equity in health and development: experience in Ecuador. In *Experiences with analysis and monitoring of gender equity in health and development: experience in Ecuador*, 2001; p. 7.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>