



RESU

resu.anuies.mx



EDITORIAL

Equidad de género en la Educación Superior

Imanol Ordorika

Director de la Revista de la Educación Superior

Uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en México, y las de casi todo el mundo, es el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior. Desde sus orígenes, las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes durante siglos ni siquiera tuvieron derecho a acceder a este nivel educativo.

Por medio de exigencias y luchas continuas, a partir del siglo XIX, las mujeres lograron ingresar a la educación superior, incrementando de forma progresiva su presencia (Alvarado, 2004). Sin embargo, muchas desigualdades aún persisten; son notables en el ámbito de la profesión académica (nombramientos y promociones), en las evaluaciones y en el otorgamiento de reconocimientos, en el acceso y la permanencia por áreas y disciplinas, así como en ciertas regiones del país (García Guevara, 2004). Tampoco es posible olvidar que lamentablemente existen situaciones de acoso, hostigamiento y violencia de género en las IES mexicanas.

Cobertura

Según la UNESCO (2012), el índice de paridad de género (IPG)¹ en la matrícula de educación terciaria a nivel mundial pasó de 0.74 a favor de los hombres en 1970, a 1.08 —que está en el rango de paridad, aunque favorece ligeramente a las mujeres— en 2009. En 1970 sólo en Europa central y del Este había más

¹ El índice de paridad de género (IPG) es la razón de mujeres entre hombres, en consecuencia es uno cuando el número de hombres y mujeres es igual, menor que uno cuando hay más presencia masculina y mayor que uno cuando hay más presencia femenina.

mujeres que hombres en la educación superior. Para 2009, en cuatro regiones (Norteamérica y Europa occidental, Europa central y del Este, América Latina y el Caribe, y Asia central) el IPG fue favorable a las mujeres. La mayor parte de Asia, los países árabes y el África sub-sahariana todavía se mantenían por debajo de la paridad en 2009.

Hay más mujeres entre los estudiantes de educación superior en la mayoría de los países; los datos de población global, sin embargo, no son tan alentadores, ya que en 2009 el 54% de la juventud habitaba en países en los que había una distribución de la matrícula más favorable a los hombres y el 43% en países que favorecen a las mujeres. A pesar de ello, la representación femenina en la educación terciaria es mayor que la alcanzada en el nivel básico y en secundaria (UNESCO, 2012).

La misma fuente señala que el mayor crecimiento en la cobertura femenina en este período correspondió a América Latina y el Caribe, que pasó de un IPG de 0.62 en 1970 a 1.21 en 2009. Según datos reportados por Gil Antón, Mendoza Rojas, Rodríguez Gómez y Pérez García (2009), la tasa de cobertura bruta en educación superior en México pasó de 17.1% en 1997-1998 a 24.1% en 2006-2007 (con 23.5% en 2005). Por su parte, el Banco Mundial reporta que la tasa bruta de cobertura en educación superior (grupo de edad de 18 a 23 años) pasó de 23.3% en 2005 a 29% en 2012. El IPG en el mismo período pasó de 0.976 en 2005 a 0.959 en 2012, lo que representa casi una condición de paridad entre estudiantes, con una ligera ventaja de participación masculina (World Bank, 2015).

Por supuesto, ni las tasas de cobertura ni el IPG son homogéneos en todo el país. En 1997-1998 la cobertura varió de 37.5% en el D.F. a 8.6% en Chiapas; en 2006-2007 la enorme disparidad se mantenía con 47.4% en el primero y 13% en el segundo (Gil Antón, Mendoza Rojas, Rodríguez Gómez, & Pérez García, 2009). En 2013-2014 el IPG fue de 1.09 favorable a las mujeres en Tlaxcala, a 0.87 a los hombres en Coahuila (SEP, 2015).

Finalmente, también existe disparidad en la distribución de la matrícula por disciplina académica o profesión. La UNESCO reporta que en 2009 el porcentaje de mujeres matriculadas de América Latina por disciplina era de 41% en ciencias (67% de la salud y de la vida, 51% en físicas, 53% en matemáticas y estadística y 31% en computación), y 57% en ciencias sociales, negocios y leyes (70% ciencias sociales y del comportamiento, 61% periodismo e información, 56% administración y negocios, y 52% leyes). En esta distribución no están contenidas las ingenierías, manufactura y construcción, ampliamente dominadas por los hombres en todos los países (UNESCO, 2012).

Profesión académica

La UNESCO también reporta que la participación femenina en la educación terciaria disminuye de forma notable en la transición entre la maestría y el doctorado; es aún más significativo el descenso entre quienes se incorporan al trabajo académico y a la investigación. La proporción de hombres respecto a mujeres con empleos en investigación es de 71% a 29%. En la mayoría (54) de los 90 países para los que presenta datos, la presencia de las mujeres en la investigación va de 25% al 45% (UNESCO, 2012).

En México, la paridad existente en la matrícula de educación superior no tiene correspondencia con la distribución entre hombres y mujeres en la academia. El IPG medio de empleos académicos era de 0.69 favorable a los hombres en 2014. La variación por estado es muy significativa, desde 0.82 en Hidalgo a 0.57 en Chiapas (SEP, 2015).

En un gran número de universidades del mundo ha sido documentada una presencia decreciente de mujeres entre el personal académico a mayores niveles de jerarquía (Buquet Corleto *et. al.*, 2013; ETAN, 2001). En México ocurre el mismo fenómeno. En la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) las académicas representan un 42.2% de la planta, pero solamente constituyen un 26.9% de los nombramientos de titular C y de éstos menos del 20% en las áreas de investigación científica (Buquet Corleto *et. al.*, 2013). La distribución de nombramientos de investigador nacional por sexo, vigentes en 2015, ratifica esta condición de desigualdad en el país:

Relación de Investigadores en el SNI vigentes en febrero de 2015, por nivel y sexo

Nivel	Masculino			Femenino			Total		
	No.	% del sexo	% del nivel	No.	% del sexo	% del nivel	No.	% del total	% del nivel
Candidato	2,655	17.7	58.0	1,920	23.0	42.0	4,575	19.6	100.0
1	7,961	53.2	62.3	4,814	57.7	37.7	12,775	54.8	100.0
2	2,777	18.5	70.1	1,187	14.2	29.9	3,964	17.0	100.0
3	1,578	10.5	78.8	425	5.1	21.2	2,003	8.6	100.0
Total	14,971	100.0	64.2	8,346	100.0	35.8	23,317	100.0	100.0

Fuente: EXECUM, UNAM, 2015.

En 2013-2014 la proporción de académicas en todo el país fue de 41%, sin embargo, su presencia en el SNI fue de sólo 35.8%. Las mujeres, por lo tanto, están

sub-representadas en este sistema. La desigualdad se manifiesta de manera creciente en todos los niveles, llegando a una proporción de casi cuatro hombres por cada mujer en el nivel III y de 195 a 34 en nombramientos de Emérito.

Cuerpos colegiados, cargos y autoridades

De acuerdo con el informe de la European Technology Assessment Network (ETAN) elaborado en 2001, no hay correspondencia entre el incremento en la participación de mujeres académicas en las universidades y la baja representación de las mismas en los máximos cargos y órganos de toma de decisiones (ETAN, 2001). La ausencia de mujeres en los principales espacios de decisión ha sido señalado y criticado en casi todos los estudios e informes que analizan la situación de las mujeres en las universidades (Burton, 1997).

En Estados Unidos hay muy pocas mujeres presidentas en colegios superiores o en universidades. A principios de 2014, sólo 26% de las presidencias eran ocupadas por mujeres, en contraste con el 57% de mujeres estudiantes (Lapovsky, 2014).

En América Latina, la presencia de mujeres en cargos directivos es aún más limitada. En Chile, por ejemplo, sólo había cuatro rectoras en el año 2000 (6.25%) y cinco (8%) en 2005. En ese mismo país, la presencia de mujeres en jefaturas de carrera era sólo de 33% (Saracosti, 2006).

En México la mayoría de los cargos de decisión en las universidades son ocupados por hombres. De acuerdo con el estudio de Adrián de Garay y Gabriela del Valle (2012: 22), en 14 universidades seleccionadas “los hombres tienen un claro dominio en los altos puestos de dirección académica, con el 74%, lo que pone en evidencia la existencia, aún, del techo de cristal en ese ámbito laboral”. De las mujeres académicas empleadas en el sector ciencia y tecnología (en México es fundamentalmente universitario), sólo 3.4% participa en puestos directivos, mientras que la participación masculina promedio en los mandos superiores es de 82.5% (Zubieta García & Marrero-Narváez, 2005).

El caso de ANUIES es representativo del conjunto de IES consolidadas. En la Asociación hay 180 instituciones afiliadas y sólo 20 de ellas son encabezadas por mujeres con cargos de directora general o rectora. En el Consejo Nacional, constituido por quince universidades o institutos, sólo una de ellas es encabezada por una mujer.

Hostigamiento, acoso y violencia de género

El hostigamiento y el acoso sexual son formas de violencia de género. En general se tiende a suponer que en las universidades y en otras Instituciones de Educación Superior la discriminación y la agresión contra mujeres se presentan de forma poco frecuente. El tema es tan incómodo que durante muchos años ha sido considerado tabú y los estudios que hacen evidente la violencia de género en la educación terciaria, son duramente criticados (Mendoza Morteo, 2011). A pesar de ello hay estudios que exploran los problemas de violencia de género en la educación superior, los cuales señalan que se trata de “un problema que acontece en diferentes regiones del mundo, sin condición de nacionalidad, edad, clase social o nivel académico”, una forma de agresión física, sexual y psicológica perpetrada en contra de las mujeres “en función de su género y que se presenta al interior de la comunidad universitaria, tanto dentro como fuera del espacio físico de la universidad” (Valls Carol, 2008: 34-35).

En México son todavía insuficientes los estudios sobre violencia de género en la educación superior. El Conacyt, a través del programa *Genero y Violencia*, ha financiado en 2015 al menos treinta investigaciones en diferentes IES del país. Estudios realizados a través de entrevistas, cuestionarios y grupos focales revelan las culturas adversas a las mujeres, en las que privan el menosprecio, la denigración y las situaciones repetidas de acoso y hostigamiento, así como las reacciones y respuestas frente a estos sucesos dentro de las instituciones (ver por ejemplo Buquet Corleto *et. al.*, 2013).

Conclusiones

Los temas de desigualdad, discriminación y violencia de género en la educación superior son incómodos y difíciles de manejar al seno de las instituciones y en el contexto político nacional. A pesar de ello, varias universidades e institutos han reconocido y enfrentando de manera decidida situaciones de violencia y discriminación.

Algunas instituciones han planteado la equidad de género como parte de sus principios fundamentales, establecidos en sus estatutos y reglamentos; además, han formulado políticas y lineamientos para alcanzar la equidad, y han creado organismos diversos para desarrollar campañas, programas y políticas específicas con este mismo fin. En particular, en muchas universidades se empiezan a establecer protocolos e instancias para atender las denuncias de discriminación, acoso, hostigamiento y otras formas de violencia de género.

La propia ANUIES ha atendido esta temática a través de las Redes Regionales de Estudios de Género, que junto a otras redes similares han hecho gestiones a favor de una agenda de equidad. A nivel nacional destacan la creación y la actividad continua de la Red Nacional de IES: Caminos para la Equidad de Género (RENIES), establecida en agosto de 2009. Además de emitir una Declaración para establecer un compromiso con rectores y autoridades, la RENIES ha mantenido la atención a la temática de equidad de género, así como el diseño y la socialización de propuestas y alternativas para todas las IES del país, en las cinco reuniones nacionales realizadas.

Las acciones asumidas por las IES y la ANUIES hacen realidad demandas históricas que muchas mujeres y agrupamientos en favor de la equidad han venido enarbolando en los campus a lo largo y ancho del país desde hace décadas. Los avances no son menores, pero es necesario reconocer que todavía existen necesidades y retos muy importantes que encarar; entre éstos merece la pena retomar los enunciados en las directrices a favor de la equidad de género planteadas en la Declaración de RENIES (2009):

Legislación

Es necesario incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias, promover que la ANUIES realice una propuesta de acuerdo con todas las universidades e Instituciones de Educación Superior para conformar los modelos, estructuras, planes de igualdad y mecanismos a seguir, que contenga los siguientes puntos:

- La integración del precepto de equidad de género dentro de las legislaciones de las universidades e Instituciones de Educación Superior, y su actualización a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la asignación de recursos anuales específicos, que sean irreducibles, para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género en las IES.
- La creación de una comisión de equidad al interior de los consejos u órganos de gobierno de las IES.
- La formación de un mecanismo, instancia o estructura para la implementación de la equidad de género dentro de las IES.
- La creación de un plan de igualdad dentro de cada institución de educación superior.

- El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.
- La formación de una red nacional de coordinaciones de equidad que fomente el intercambio de experiencias y enriquezca los procesos de implementación de la equidad de género en las universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Indicar en los presupuestos institucionales los recursos destinados a políticas de igualdad, e impulsar la transversalización de género de la totalidad del presupuesto de todas las IES.
- Promover vínculos con la legislatura federal y las legislaturas estatales.

Igualdad de oportunidades

- Generar una política institucional que, en el mediano y largo plazos, asegure la participación equitativa de ambos sexos en los distintos ámbitos universitarios.
- Impulsar el acceso al trabajo y a la promoción profesional igualitarios mediante la reforma de los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad.
- Promover el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones.
- Garantizar la paridad de género en la composición de tribunales o comisiones responsables de evaluar los concursos a plazas o puestos convocados por la institución.
- Fomentar la investigación y la publicación entre las mujeres abriendo convocatorias especialmente dirigidas.

Conciliación de la vida profesional y la vida familiar

- Promover medidas, como centros de desarrollo infantil, que disminuyan la tensión entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los ámbitos laboral y familiar.
- Ampliar los límites de edad para el acceso a becas de posgrado (dado que coincide con la edad reproductiva).
- En el caso de licencia de maternidad, garantizar el financiamiento de suplentes y la reintegración al trabajo al término de la licencia.

Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por cada universidad y cada institución de educación superior.
- Generar diagnósticos sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución.
- Utilizar el Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior generado por el PUEG y el INMUJERES para homogeneizar criterios.
- Crear un banco de datos con la información relativa a la transversalización y perspectiva de género.

Lenguaje

- Debe fomentarse un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma “las/los” para visibilizar a las mujeres.

Sensibilización a la comunidad universitaria

Visibilizar el sexismo, la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional y de las personas, y en el desarrollo de la sociedad, a través de las siguientes acciones:

- Poner en marcha procesos permanentes de sensibilización para las distintas poblaciones de la comunidad universitaria, incluidas las personas que ocupan puestos de gestión.
- Diseñar campañas permanentes de difusión a favor de la equidad de género dirigidas a todos los públicos.
- Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la comunidad universitaria que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.
- Diseñar talleres de profesionalización para especialistas en la implementación de la equidad de género.

Estudios de Género en la educación superior

Impulsar que a las coordinaciones, unidades, programas o centros en Estudios de Género de las Instituciones de Educación Superior y universidades nacionales y estatales, se les otorgue infraestructura, plazas académicas y administrativas estables, presupuesto suficiente, equipamiento, así como todos los recursos con los que cuentan estos espacios de excelencia académica:

- Generar un esquema de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en la investigación, la vinculación y la extensión de la cultura.
- Crear una línea de publicaciones, de trabajos de investigación y apoyo a la docencia con perspectiva de género.
- Promover la incorporación de una asignatura sobre relaciones de género y perspectiva de género en las licenciaturas como herramienta teórico-metodológica en todas las áreas del conocimiento.
- Procurar la creación de un programa nacional de posgrado en estudios de género constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior.

Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar

- Impulsar un código de ética con perspectiva de género para sensibilizar y minimizar el ambiente hostil que existe en los distintos ámbitos de la comunidad universitaria (órganos de toma de decisiones, órganos de gobierno universitario, consejos técnicos, salones de clase, etc.)
- Diseñar estrategias y generar un diagnóstico para combatir la violencia de género (hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas) en cada institución de educación superior y cada universidad.
- Instrumentar recursos para que la institución brinde asesoría psicológica y jurídica a las víctimas de violencia de género y generar acciones de prevención y detección precoz.

En estos enunciados se ubica mucho de lo avanzado a favor de la equidad en las Instituciones de Educación Superior. También se formulan, de manera ordenada y sistemática, los grandes objetivos que todavía es necesario alcanzar y muchas de las propuestas e iniciativas a través de las cuales lograrlos.

Referencias

- Alvarado, María de Lourdes (2004). *La educación "superior" femenina en el México del siglo XIX. Demanda social y reto gubernamental*. México, DF: CESU/Plaza y Valdés.
- Buquet Corleto, Ana; Cooper, Jennifer; Mingo, Araceli; Moreno, Hortensia (2013) Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género., & Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.. *Intrusas en la universidad* (Primera edición. ed.). Coyoacán, México, D.F.: UNAM, Coordinación de Humanidades IIISUE.
- Burton, Clare (1997). *Gender Equity in Australian University Staffing*. Australia.
- De Garay, Adrián, & Del Valle Díaz-Muñoz, Gabriel (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, III (6), 3-30.
- ETAN (2001). Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre los géneros: Comisión Europea, Dirección General de Investigación, European Technology Assessment Network.
- García Guevara, Patricia (2004). *Mujeres Académicas: El caso de una universidad estatal mexicana*. México: Plaza y Valdés/UdeG.
- Gil Antón, Manuel; Mendoza Rojas, Javier; Rodríguez Gómez, Roberto, & Pérez García, María Jesús (2009). *Cobertura de la educación superior en México. Tendencias, retos y perspectivas*: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Lapovsky, Lucie (2014). Why So Few Women College Presidents? *Forbes*. from <http://www.forbes.com/sites/lucielapovsky/2014/04/13/why-so-few-women-college-presidents/>
- Mendoza Morteo, Marlen (2011). *Prevención de la violencia de género en las universidades: características de las buenas prácticas dialógicas*. (Doctorado en Sociología), Universitat de Barcelona, Barcelona.
- RENIES. (2009). Declaración. I Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Retrieved 15 de mayo de 2015, from <http://equidad.pueg.unam.mx/node/2>
- Saracostti, Mahia (2006). Mujeres en la alta dirección de la educación superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. *Calidad en la Educación*(25), 243-259.
- SEP. (2015). Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos: Principales Cifras 2013-2014. Retrieved 15 de mayo de 2015, 2015, from http://fs.planeacion.sep.gob.mx/estadistica_e_indicadores/principales_cifras/principales_cifras_2013_2014.pdf
- UNESCO. (2012). *World Atlas of Gender Equality in Education*. Paris, France.
- Valls Carol, Rosa (2008). *Violencia de género en las universidades españolas. Memoria final 2006-2008 (Exp. 50/05)*, Barcelona.

- World Bank. (2015). School enrollment, tertiary (% gross). Retrieved 16 de mayo de 2015, from <http://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR/countries>
- Zubieta García, Judith & Marrero-Narváez, Patricia (2005). Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 2(1), 15-28.

