



INFORME TÉCNICO N.13

PARIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA REGIÓN DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO

PARIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA REGIÓN DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO¹

INTRODUCCIÓN

La representación de la mujer en la educación superior ha cobrado mayor importancia con el pasar de los años, junto con el rápido crecimiento de nivel de escolaridad en el mundo, también se comenzó a observar un aumento en la participación en la educación por parte de las mujeres en las últimas décadas, alcanzando niveles educativos iguales o superiores a los de los hombres, siendo esto claro en el número de mujeres matriculadas y graduadas en educación superior y viéndose reflejado en un desarrollo más acelerado en la sociedad.

Según el Índice de Brecha de Género realizado por el Fondo Económico Mundial, para alcanzar una paridad de género a nivel global hacen falta 132 años², aunque en el informe generado se puede observar que la brecha se ha cerrado un 68,1%, un poco más de lo que estaba en el año inmediatamente anterior. Las brechas se han cerrado casi completamente en el nivel educativo (un 94,4%), sin embargo, no es el ámbito donde más se ha avanzado ya que salud y supervivencia ha logrado cerrarla en un 95,8%. Los temas en los que se debe seguir trabajando son participación económica y nivel de oportunidades (en el cual se ha cerrado un 60,3%) y en empoderamiento político (el cual es la brecha que más continúa abierta, habiéndose cerrado solo un 22%). En el caso particular de Colombia, no se ha tenido mayor avance, estando en el puesto 75 de 146, con un puntaje de 0,710, siendo uno de los países de Latinoamérica que continúa teniendo más brechas en la paridad de género.

Este informe busca desde una perspectiva regional poder presentar un panorama general de la paridad de género en la educación superior a partir de estadísticas de la división por género en cargos académicos y directivos en algunas de las Instituciones de Educación Superior que se

¹ Informe realizado por Camilo Alberto Lezcano Yepes, Director Ejecutivo de CIDESCO.

² Información extraída del Informe de julio de 2022 "Colombia retrocedió en paridad de género y cayó al puesto 75 en nuevo estudio del FMI" de Diario La Republica

encuentras adscritas a CIDESCO, además de la opinión de una persona experta en la temática que permitirá establecer una posición sobre lo que está pasando en las instituciones en la región y que se podría hacer para mejorarlo si es el caso.

Para efectos de este informe, se entenderá como paridad de género a una participación equilibrada entre hombres y mujeres, las instancias de representación o toma de decisiones académicas y administrativas en las instituciones de educación superior.

DESARROLLO DEL INFORME.

La representación femenina en las universidades en Colombia tiene diferentes matices para observar. En un primer punto, se conoce que entre el estudiantado de la educación superior en Colombia ha ido en incremento en los últimos años, según los datos del SNIES al 2020, se registraron 1.247.839 matrículas de estudiantes de pregrado y posgrado, que representan el 52,97% del total de la población universitaria registrada para ese año (2.355.603), proporción similar a la de las instituciones de educación superior, adscritas a CIDESCO, en la cual la población de estudiantes es un 53,19% de carácter femenino. Este panorama no se ve igual en la representación académico – investigativo dentro del cuerpo docente y liderazgo universitario.

En el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, *“Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?”* existen dos tipos de límites presentes para que se siga teniendo una ventaja femenina dentro de la educación superior que ellos nombran como “techos de cristal”, el primero de ellos representado en el cuerpo docente; en la mayoría de países de la OCDE, existen un número mayor de hombres que de mujeres realizando maestrías y doctorados, debido a que es más probable que estas últimas abandonen este tipo de estudios y no puedan alcanzar los niveles más altos que se requieren para las carreras investigativas, esto se ve reflejado en la representación femenina en el cuerpo docente. En el 2018 las mujeres representaban el 43% de los profesores en la educación superior, en comparación con el 66% y el 54% en la educación primaria y secundaria (IESALC, 2021). En Colombia, esta situación no mejora y antes existe una menor participación femenina, de un

total de 153.824 de docentes, el 38,67% (59.493) son mujeres y el 61,33% (94.331) son hombres (Observatorio de la Universidad Colombiana, 2022), teniendo en el país una brecha más prominente que el resto de la región latinoamericana.

En la Corporación CIDESCO, se les hizo la consulta a las IES³ adscritas para conocer su población profesoral y el porcentaje de mujeres que hacen parte de ella, estos fueron las respuestas de algunas de ellas.

Tabla 1. Tabla de comparación de género por porcentaje de la población de docentes

Población femenina en el cuerpo docente		
Universidad	Hombres	Mujeres
Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto Suroccidente	51,00%	49,00%
Fundación Universitaria de Popayán	51,00%	49,00%
Pontificia Universidad Javeriana Cali	60,00%	40,00%
Universidad Autónoma de Occidente	63,83%	36,17%
Universidad del Cauca	61,00%	39,00%
Universidad Icesi	63,06%	36,94%
Universidad Libre Seccional Cali	65,00%	35,00%
Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira	72,00%	28,00%
Universidad del Valle	66,30%	33,69%

Pasando al segundo “techo de cristal”, existe también una brecha que aun no se cierra en términos de la representación femenina en altos cargos directivos en la educación superior; en el mundo hay un déficit de liderazgo femenino en las universidades, como se pudo observar anteriormente, existe una representación muy fuerte de las mujeres entre el personal docente de los niveles educativos inferiores, sin embargo el panorama en educación superior es distinto y la brecha se amplía más en los puestos de alta dirección, donde existe una segregación vertical. Según datos de la UNESCO IESALC en 2020, en América Latina, solo el 18% de las universidades públicas de la región tienen rectoras. En el caso de Colombia el panorama es el mismo, aunque hubo un aumento en el porcentaje del número de rectoras en Colombia pasando del 18% en el 2020 al 21% en el 2021, este sigue siendo muy pequeño. En CIDESCO, no existe representación femenina en los cargos de rectores dentro de nuestras Instituciones de Educación

³ Instituciones de educación superior

Superior agremiadas, sin embargo, se realizó la consulta para conocer la representación femenina en distintos cargos de liderazgo académico obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 2. Tabla de comparación de género por porcentaje en cargos de Jefaturas o Direcciones de Departamento

Población femenina en Jefaturas o Direcciones de Departamento		
Universidad	Hombres	Mujeres
Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto Suroccidente	29,00%	71,00%
Fundación Universitaria de Popayán	59,00%	41,00%
Pontificia Universidad Javeriana Cali	59,00%	41,00%
Universidad Autónoma de Occidente	66,67%	33,33%
Universidad del Cauca	74,00%	26,00%
Universidad Icesi	62,67%	37,03%
Universidad Libre Seccional Cali	73,00%	27,00%
Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira	100,00%	00,00%
Universidad del Valle	76,47%	23,52%

Tabla 3. Tabla de comparación de género por porcentaje en cargos de Direcciones de Programas de Pregrado

Población femenina en Direcciones de Pregrado		
Universidad	Hombres	Mujeres
Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto Suroccidente	28,00%	72,00%
Fundación Universitaria de Popayán	44,00%	56,00%
Pontificia Universidad Javeriana Cali	48,00%	52,00%
Universidad Autónoma de Occidente	43,48%	56,52%
Universidad del Cauca	45,00%	55,00%
Universidad Icesi	50,00%	50,00%
Universidad Libre Seccional Cali	50,00%	50,00%
Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira	83,00%	17,00%
Universidad del Valle	56,66%	43,33%

Tabla 4. Tabla de comparación de género por porcentaje en cargos de Vicerreectorías

Población femenina en Vicerreectorías		
Universidad	Hombres	Mujeres
Corporación Universitaria Minuto de Dios – Uniminuto Suroccidente	100,00%	00,00%
Fundación Universitaria de Popayán	50,00%	50,00%
Pontificia Universidad Javeriana Cali	67,00%	33,00%
Universidad Autónoma de Occidente	77,78%	22,22%
Universidad del Cauca	75,00%	25,00%
Universidad Icesi	69,24%	30,76%
Universidad Libre Seccional Cali ⁴	N/A	N/A
Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira	100,00%	00,00%
Universidad del Valle	75,00%	25,00%

Conociendo los resultados y la representación femenina dentro de las instituciones de educación superior de la Corporación, consultamos con dos expertas en género, para que nos dieran su opinión, respondiendo la pregunta *¿Cuáles cree que serían las recomendaciones para que las universidades se acerquen a una paridad de género institucional?*, recibiendo respuesta de la Profesora Linda Teresa Orcasita Pineda de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali y la Profesora Diana Carolina Pinto Velasco de la Universidad del Cauca, dos investigadoras del tema de género, que presentaron su perspectiva desde la Universidad Privada y la Universidad Pública.

A continuación, en las siguientes páginas, se presentan sus respuestas y propuestas:

⁴ En la estructura de la Universidad Libre no existe el cargo de Vicerreectoría.

Las políticas de Equidad de Género pueden ser una vía.

Linda Teresa Orcasita Pineda

Docente, Investigadora Senior Minciencias y Directora Grupo de Investigación Bienestar, Trabajo, Cultura y Sociedad de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, respondió la pregunta de la siguiente manera:



“Algunas recomendaciones a partir de mi experiencia y participación en investigación sobre temas de Género:

- 1. Fortalecer iniciativas de formación temprana en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) anclando Colegios y Universidades, se evidencia mayor vinculación de las mujeres en carreras asociadas a humanidades, ciencias sociales y salud. Existe mayor brecha en áreas consideradas “masculinizadas” asociadas a estereotipos de género.*
- 2. Potenciar el análisis sobre Economía del cuidado, lamentablemente una limitación amplia es delegar los cuidados solamente a las mujeres, revisar iniciativas de conciliación trabajo-familia. Se evidencia en las cifras, que las mujeres dedican el doble de tiempo en carga laboral y doméstica.*
- 3. En los procesos de vinculación laboral en cargos directivos revisar cuidadosamente los sesgos de género asociados a la vinculación de hombres (por no requerir la extensión de licencia de maternidad que demanda mayor tiempo) a diferencia de las mujeres. El proceso debe privilegiar la elección por desempeño a partir de la formación y habilidades específicas para el cargo. Mujeres y hombres tienen las mismas capacidades intelectuales y potencial profesional.*
- 4. Las mujeres deben tener las mismas posibilidades de acceso a la educación que los hombres y las IES deben contribuir en estrategias de sensibilización con perspectiva de género especialmente en cargos de mando medio y superior (Directivas, coordinación, supervisión, jefaturas)*
- 5. Vincular paridad en los puestos de responsabilidad para mujeres y hombres, así como igualdad en la remuneración.*
- 6. Promover el lenguaje no sexista, que permea la cultura organizacional y en muchas ocasiones es un factor que perpetúa relaciones de poder discriminatorias*
- 7. Implementar Políticas de Equidad de Género en la institución”*

Cerrar las brechas de género debe ser la prioridad

Diana Carolina Pinto Velasco

Politóloga con Maestría en Comunicación de las Organizaciones, Docente del programa de Ciencia Política de la Universidad del Cauca respondió la pregunta de la siguiente manera:



“Cerrar las brechas en la participación de género debe ser una iniciativa prioritaria tanto en instituciones públicas como privadas. En la Universidad del Cauca, por ejemplo, la distribución en el área administrativa (de acuerdo con el portal de Unicauca en Cifras), se registra un total de 538 empleados(as), de los cuales 282 son hombres y 256 son mujeres, pero más lejos de lograr paridad en la participación laboral, debe pensarse que la iniciativa debe integrar paridad en remuneración y liderazgo.

Las cifras no son tan visibles en el rol de la docencia (por lo menos, no, en el portal arriba citado), sin embargo, es muy común notar que, en la mayoría de los departamentos de la Universidad, numéricamente los profesores tienen más representatividad.

¿Cómo superar esas brechas?

A través del reconocimiento de la existencia de esas brechas.

Aumentando la participación de mujeres (pero no simplemente por cumplir un requisito), reconociendo la importancia y el aporte del rol de la mujer en escenarios profesionales, por nuestra formación, capacidad de trabajo, de liderazgo, etc.

Finalmente, la brecha del reconocimiento salarial y la posibilidad de acceder a posiciones de liderazgo”

CONCLUSIONES

Las instituciones de la región del suroccidente colombiano no muestran diferencias a las tendencias en paridad de género que tiene el país o la región de América Latina, en términos de representación académico-investigativa y en liderazgo universitario, existe una participación baja de las mujeres, lo que permite extraer las siguientes conclusiones.

- 1. A ROMPER EL PRIMER “TECHO DE CRISTAL”:** Como se pudo observar, en todas las instituciones asociadas a CIDESCO presentes en este informe, la participación femenina entre el cuerpo docente es menor que la masculina, para esto se debe tener muy en cuenta lo que propone la profesora Linda Teresa Orcasita Pineda, en el punto 7 de las respuestas brindadas, las instituciones deben generar políticas institucionales de género que permitan, desde la institucionalidad, poder tener lineamientos de contratación con paridad de género para docentes e investigadores y así romper el primer techo de cristal, desde la participación en docencia.
- 2. EL MEJOR PANORAMA ESTÁ EN LAS DIRECCIONES DE PROGRAMAS:** En 6 de las 8 instituciones participantes en el informe, existen un mayor número de Directoras de Programas de Pregrado, en donde se destacan las Corporación Universitaria Minuto de Dios Rectoría Suroccidente, en la cual el 72% de las Direcciones de Programas, son lideradas por mujeres, la Universidad Autónoma de Occidente, en la cual existen un 56,52% de Directoras de Programa y la Fundación Universitaria de Popayán la cual tiene un porcentaje similar.
- 3. EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA EXISTE UNA BRECHA MÁS PROMINENTE:** Según los datos recopilados en los cuatro puntos de participación femenina; Cuerpo Docente, Jefaturas o Direcciones de Departamentos, Direcciones de Programas y Vicerrectorías, las Universidades Públicas presentes, cuentan con una desigualdad marcada en lo que se respecta al género, siendo siempre el número de hombres mayor que el de las mujeres en todos los puntos, a excepción de la Universidad del Cauca, la cual tiene una mayor participación femenina en las Direcciones de Programas.
- 4. NO EXISTE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS RECTORÍAS:** Aunque existe participación femenina en altos estamentos de toma de decisiones como los Consejos Directivos, por ejemplo en la Pontificia Universidad Javeriana de Cali, el 36% de los miembros del consejo son mujeres, en las rectorías de las 18 instituciones asociadas en la

Corporación CIDESCO no existe participación femenina, lo que se señala un sesgo vertical en las instituciones, ya que la participación en las vicerreorías también es baja, esto se deberá tener en cuenta para el futuro en lo concerniente al trabajo para cerrar las brechas y permitir el acceso de la población femenina a los altos cargos directivos dentro de la educación superior.

REFERENCIAS

1. La República (2022). Informe “Colombia retrocedió en paridad de género y cayó al puesto 75 en nuevo estudio del FMI” <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-retrocedio-en-paridad-de-genero-y-cayo-al-puesto-75-en-nuevo-estudio-3405541>
2. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?*. https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior_12-03-21.pdf
3. Observatorio de la Universidad de Colombia (2022). *Mujeres tienen gran incidencia en el sistema de educación superior colombiano*. <https://www.universidad.edu.co/mujeres-tienen-gran-incidencia-en-el-sistema-de-educacion-superior>
4. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Ministerio de Educación Superior.