

INFORME DE POLÍTICA

LA REPRESENTACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO ACADÉMICO Y EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Victoria Galán-Muros, Mathias Bouckaert, Jaime Roser

UNESCO-IESALC

Resumen ejecutivo

- Este informe de política analiza la representación de las mujeres en diferentes puestos académicos y las políticas que pueden ponerse en marcha para apoyar la igualdad de género dentro de las instituciones de educación superior.
- A nivel mundial, las mujeres superan a los hombres como estudiantes de educación terciaria (52%) y representarán cerca del 45% de los profesores de educación terciaria en 2020, frente a menos del 35% en 1990.
- Sin embargo, en muchos países la representación de las mujeres tiende a disminuir a medida que se avanza en el escalafón académico y pocas alcanzan puestos senior y directivos en las instituciones de educación superior.
- Para apoyar esto, los gobiernos necesitan complementar las políticas generales de género para la sociedad en su conjunto (abordando la violencia contra las mujeres, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar, abordando la igualdad salarial, etc.) con instrumentos políticos específicos para la educación superior con un enfoque a largo plazo.
- Estas políticas específicas para abordar las desigualdades de género en el mundo académico incluyen la sensibilización sobre la desigualdad de género y la promoción de una cultura de igualdad de género dentro de las IES para crear un entorno favorable.
- Promover políticas y prácticas de contratación y promoción que se basen por igual en indicadores de rendimiento cuantitativos y cualitativos también es fundamental para captar mejor la contribución femenina, al tiempo que se presta apoyo en todas las etapas de la carrera académica.
- Ofrecer a las mujeres más oportunidades de acceder a puestos directivos en las IES mediante financiación específica, formación, tutoría y creación de redes son otros instrumentos políticos que han demostrado su utilidad.

Contexto

En este informe se analiza la representación de las mujeres en diferentes puestos académicos y las políticas que pueden aplicarse para apoyar la igualdad de género. Se considera que las instituciones de educación superior (IES) son defensoras de la igualdad de género para la sociedad (UNESCO IESALC, 2022), pero ¿hasta qué punto se refleja esto en su papel como empleadoras? La igualdad de género en la educación superior y la investigación es esencial para los derechos de la mujer y la justicia social, para así ofrecer a todas las mentes brillantes la oportunidad de contribuir a resolver los retos más urgentes del mundo e impulsar el progreso de la humanidad.

La comunidad internacional ha mostrado su compromiso con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación contra

la mujer a través de instrumentos y compromisos como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979), la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1995) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015).

En el contexto de la educación superior, la Recomendación revisada sobre la Ciencia y los Investigadores Científicos (UNESCO, 2017) instó a los Estados miembros a promover la contratación y el avance de las mujeres en la ciencia. Sin embargo, hoy en día las mujeres siguen estando, en promedio, subrepresentadas en el mundo académico, especialmente en los niveles más altos. Las políticas públicas tienen un papel clave a la hora de abordar las barreras estructurales y culturales que siguen impidiendo el progreso.

Paridad de género en los distintos niveles de progresión académica

Las mujeres superan en número a los hombres como estudiantes de educación terciaria - En la mayoría de los países, la progresión en la carrera académica sigue un camino bien establecido. Acceder a puestos de profesorado y dirección suele requerir, al menos para las cátedras de mayor rango, tener un doctorado. El índice de paridad de género (IPG, número de mujeres por hombre) en cada etapa educativa y profesional influye en las etapas posteriores. Por lo tanto, para comprender el estado del balance de género en el mundo académico y en el liderazgo, se analiza el IPG en cada uno de esos niveles.

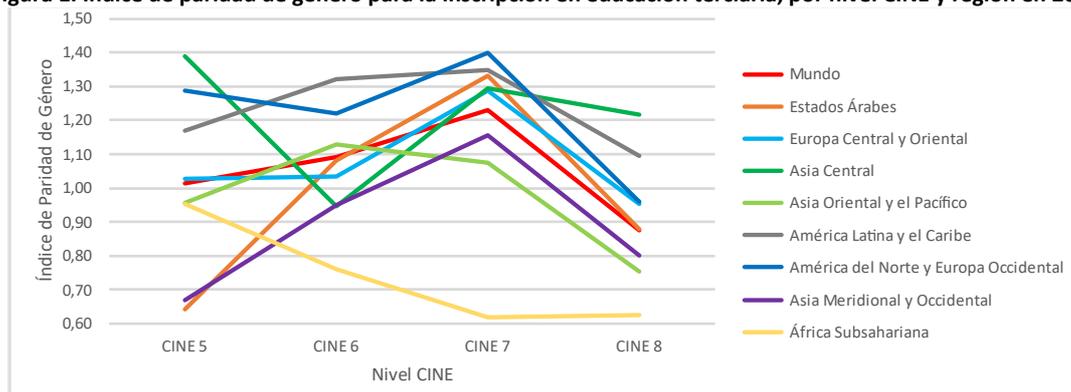
En la actualidad, el 52,1% de los estudiantes de educación terciaria son mujeres (es decir, IPG superior a uno). Las mujeres superan en número a los hombres en todos los niveles de educación terciaria, excepto en el doctorado (CINE 8). Sin

embargo, existen diferencias considerables entre las distintas regiones del mundo, sobre todo en los programas de ciclo corto (CINE 5¹) (véase la Figura 1). El África subsahariana es la única región en la que las mujeres están subrepresentadas en todos los niveles, y especialmente en los niveles educativos más avanzados. En las demás regiones del mundo, la sobrerrepresentación de las mujeres en el nivel de licenciatura (CINE 6) aumenta aún más en el nivel de máster (CINE 7). Sin embargo, esta tendencia se invierte en un fuerte descenso en el nivel de doctorado (CINE 8), y las mujeres pasan a estar subrepresentadas en este nivel educativo en todas las regiones excepto en Asia Central y América Latina y el Caribe. La transición entre el nivel de máster y el de doctorado es la primera explicación mensurable de la menor representación global de las mujeres en los puestos académicos.

¹ Niveles CINE: la clasificación estandarizada utilizada por el Instituto de Estadística de la UNESCO y se refiere a

programas de ciclo corto (CINE 5), licenciaturas (CINE 6), másteres (CINE 7) y doctorados (CINE 8).

Figura 1. Índice de paridad de género para la inscripción en educación terciaria, por nivel CINE y región en 2020

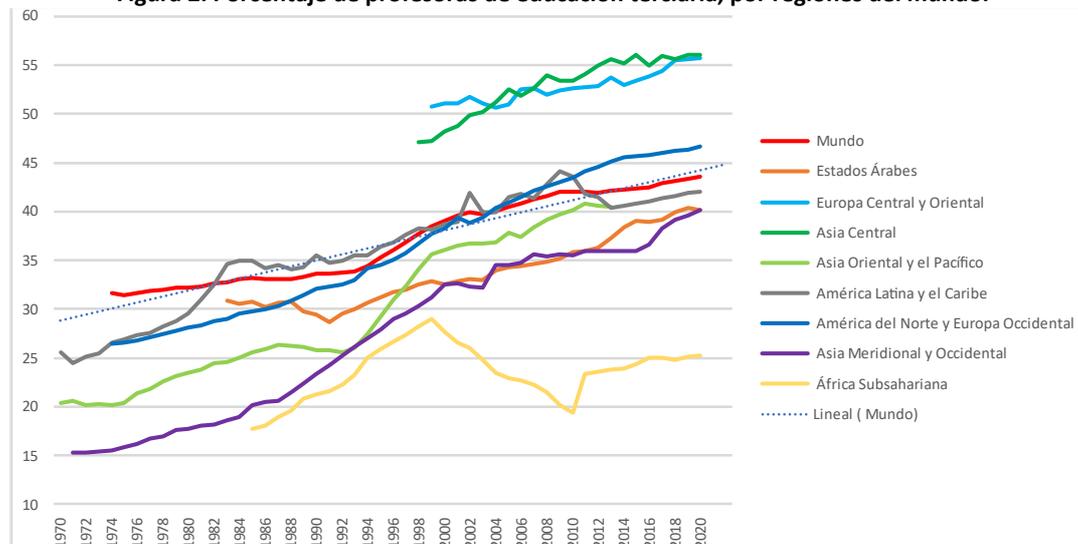


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO

Menos de la mitad de los profesores de educación superior son mujeres. En los últimos 50 años, la proporción de alumnas en la educación superior ha aumentado continuamente a lo largo del tiempo en todo el mundo y en todas las regiones del mundo, excepto en Europa Central y Oriental (UNESCO IESALC, 2022). En concordancia con este aumento, la proporción de profesoras de educación terciaria (véase la Figura 2) también ha aumentado incesantemente del 31,6% en 1974 al 43,6% en

2020. Si el porcentaje de mujeres sigue aumentando al mismo ritmo, en 2045 se alcanzará la paridad global entre hombres y mujeres en el profesorado de educación terciaria. Aunque existen diferencias regionales, a largo plazo todas las regiones muestran una tendencia similar, excepto el África subsahariana, donde las mujeres representan hoy en día un porcentaje menor de profesores (25,2% en 2020) que en 1995 (25,9%).

Figura 2. Porcentaje de profesoras de educación terciaria, por regiones del mundo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO

La paridad de género de los estudiantes de doctorado ayudaría a explicar la paridad de género en el profesorado de educación terciaria años después.

Existe una correlación significativa entre el IPG del profesorado y el IPG de los estudiantes de doctorado de unos años antes². Por ejemplo, en

² Considerando un escenario hipotético en el que la mayoría de los estudiantes tardan de tres a cuatro años en completar su licenciatura, luego uno o dos años en completar su máster, luego cuatro o cinco años en completar su programa de doctorado, y luego se convierten en profesores de educación terciaria durante una media de 30 a 35 años, podríamos suponer que los profesores de hoy son aquellos que, en promedio, terminaron su

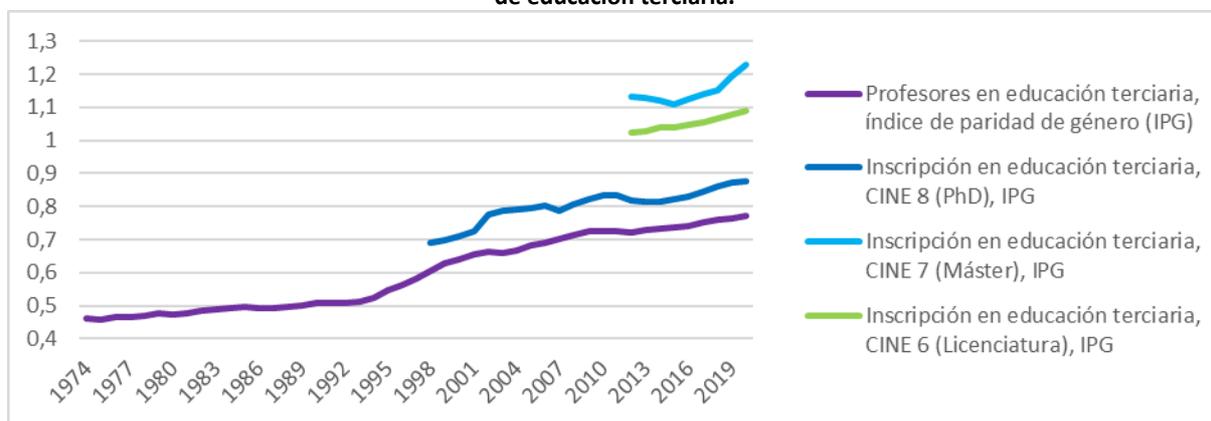
doctorado hace 15 años, terminaron su máster unos 4 años antes, y así sucesivamente. Aunque las carreras educativas y académicas individuales pueden no seguir esta línea temporal, y la permanencia media y el nivel educativo de los profesores variarán de un país a otro, este enfoque puede ayudarnos a entender, en términos generales, hasta qué punto el equilibrio de género actual se explica o no por el IPG de cohortes anteriores.

2020, el IPG global de los profesores de educación terciaria coincidió con el IPG de los estudiantes de doctorado de 2002, o con el de los graduados de doctorado de 2004-2005. Esto sugiere que, en la mayoría de las regiones, la proporción actual de doctorandas predice en cierta medida el equilibrio de género del futuro profesorado (véase la figura 3). Sin embargo, este fenómeno no explica por qué la proporción de mujeres se reduce notablemente entre el nivel de máster y el de doctorado.

En tres regiones (Estados Árabes, Asia Meridional y Occidental, y América del Norte y Europa Occidental), las tendencias de todas las variables

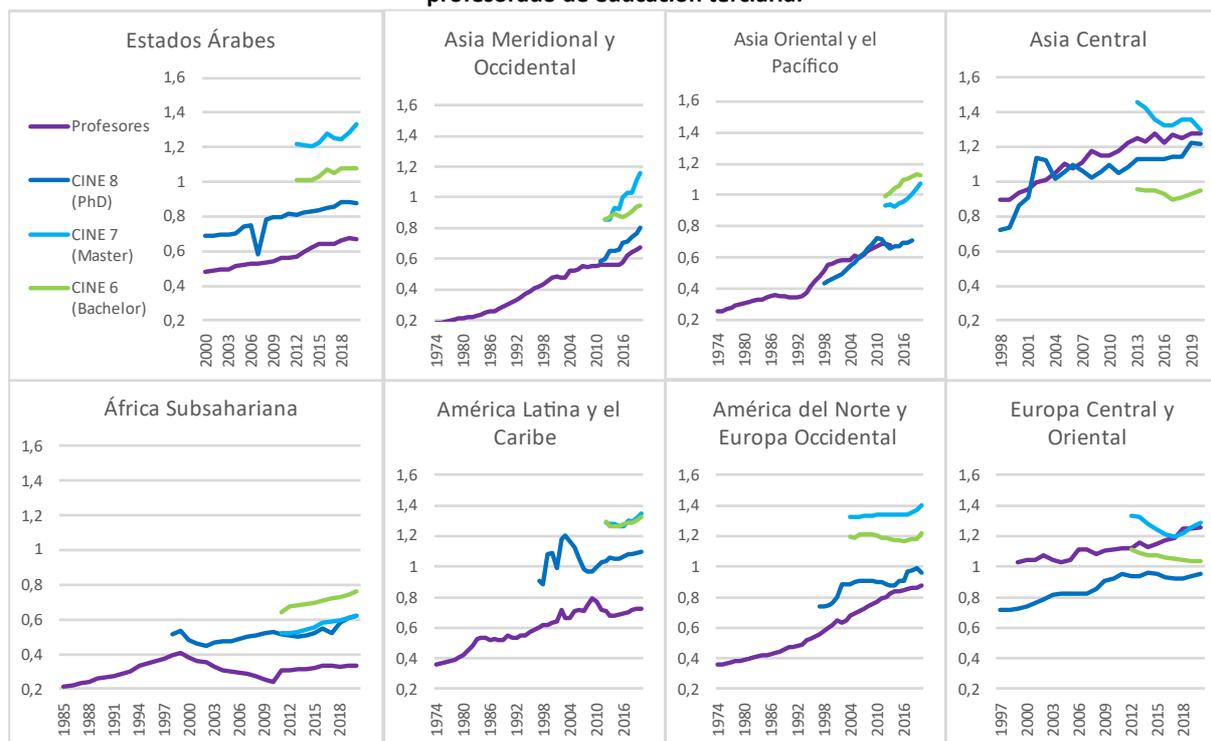
son similares a la media mundial. En Europa Central y Oriental, y en Asia Central, la proporción de profesoras es superior a la de doctoras o licenciadas en cualquier momento, lo que demuestra el atractivo de la carrera docente en la educación superior para las mujeres. El África subsahariana sigue una tendencia diferente a la de todas las demás regiones, con la representación femenina más baja en todos los niveles de educación terciaria. A pesar de los progresos realizados hacia la paridad en la última década, la representación femenina de su personal docente no parece seguir una tendencia clara (véase la figura 4).

Figura 3. Índice global de paridad de género en la inscripción por nivel de educación terciaria, y en el profesorado de educación terciaria.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (1974-2020).

Figura 4. Índice regional de paridad de género en la inscripción por nivel de educación terciaria, y en el profesorado de educación terciaria.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (1974-2020).

Evidencias regionales y nacionales de la representación femenina en el mundo académico. En algunos países, la representación femenina en el mundo académico es motivo de preocupación a todos los niveles. Por ejemplo, en al menos doce países³ la proporción de profesoras de educación terciaria es igual o inferior al 20%, entre ellos Afganistán, Camboya y diez países del África subsahariana. La falta de datos comparables a nivel mundial y recogidos sistemáticamente sobre la paridad de género en los puestos de responsabilidad y dirección de las IES no permite saber hasta qué punto las mujeres progresan en el mundo académico. Sin embargo, toda la información regional y nacional disponible indica que cuanto más alto es el cargo académico, menor es la representación de las mujeres (UNESCO IESALC, 2021).

A nivel regional, solo el 18% de las universidades públicas latinoamericanas de nueve países⁴ están dirigidas por rectoras (UNESCO IESALC, 2020). Del mismo modo, el 18% de los rectores y el 30% de los vicerrectores de las universidades miembros de la EUA en 48 países europeos son mujeres (EUA, 2022), frente al 10.5% y el 24%, respectivamente, en 2014. En estas mismas universidades europeas, casi el 60% de los puestos de alta dirección estaban ocupados por mujeres. Entre las 200 mejores universidades de la clasificación THE, 48 están dirigidas por mujeres (THE, 2023).

Los informes nacionales ofrecen más detalles sobre la paridad de género en los diferentes niveles del

escalafón en la profesión académica. En 2018, la proporción de puestos docentes de nivel inicial en las IES de la India es similar a la proporción de estudiantes de doctorado, las mujeres representaban el 42.6% de los puestos de conferenciante/profesor asistente, pero solo el 26.3% de los puestos de asociado, titular y profesorado equivalente y menos del 0,1% de los puestos de vicerrector (UNESCO IESALC, 2021; Tannistha, 2022). En Canadá, en 2021-22, las mujeres representaban el 42% del personal académico, pero sólo el 31,5% de los profesores titulares, frente al 56,4% de los puestos en los rangos académicos más bajos (por debajo de profesor asistente) (Sharanjit et Hango, 2022). En general, la proporción de mujeres en los niveles académicos más bajos tiende a ser similar o incluso superior a la proporción de estudiantes de doctorado, lo que sugiere que la representación de las mujeres en puestos académicos no disminuye al entrar en la carrera académica después de obtener el doctorado, sino a medida que progresan en los rangos académicos.

En algunos países de la OCDE se recopilan datos sobre el profesorado terciario por rango de edad⁵ con resultados similares. Por ejemplo, en Japón el 34% de los estudiantes de doctorado eran mujeres (IEU, 2019), y el porcentaje de profesoras en programas de grado, máster y doctorado era del 35% para los menores de 30 años, pero tan bajo como el 22% para los que tenían 50 años o más, el porcentaje más bajo entre los miembros de la OCDE (OCDE, 2022).

Políticas Públicas

Políticas públicas para abordar la desigualdad de género en las IES

Las políticas públicas de apoyo a la representación femenina en los puestos académicos, incluidos los niveles superiores, pueden relacionarse con tres tipos de instrumentos políticos que se utilizan habitualmente para fomentar el cambio en la educación superior: la regulación, la financiación y la información (Vedung, 1998; Klenk et al., 2022).

Además, se pueden considerar dos instrumentos adicionales por su suma importancia para la igualdad de género y la educación superior: la prestación directa de servicios y la colaboración con las IES. A continuación, se presentan ejemplos de políticas públicas relacionadas con estos cinco instrumentos.

³ Según las tendencias históricas, puede haber más países en la misma situación, pero el IEU no ofrece datos recientes que lo confirmen.

⁴ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Panamá, Perú y Venezuela.

⁵ De este modo se evita el callejón sin salida que supone estandarizar las categorías de los puestos de trabajo y se puede ayudar a separar el análisis de las cohortes demográficas más antiguas de las que se encuentran al principio de su carrera profesional.

Regulación

Las políticas públicas de regulación se aplican a través de leyes u otras normas formuladas. Una política pública reguladora especialmente evidente para apoyar la igualdad de género es el uso de cuotas. Las cuotas obligan a las instituciones de educación superior a reservar un número de puestos para mujeres en sus prácticas de contratación y promoción.

En Noruega, la Ley de Igualdad de Género de 2002 exige que las mujeres representen al menos el 40% de los miembros de los consejos ejecutivos de las universidades y escuelas universitarias (UNHR, 2003). Además, la ley de educación superior exige que las IES desarrollen un enfoque integral de la igualdad de género para todos los empleados. Como resultado, la proporción de mujeres entre el personal académico de las IES noruegas aumentó del 35% en 2000 al 48% en 2020, y del 8% al 25% de los profesores titulares del país en el mismo periodo (Klenk et al., 2022).

En Austria, en 2009 se introdujo una normativa que obligaba a los órganos universitarios, como el senado y otras comisiones, a cumplir una cuota del 40% de mujeres entre sus miembros. La cuota se elevó al 50% en 2014. En 2016, todos los consejos universitarios menos uno había cumplido esta cuota (UNESCO IESALC, 2022). Otro ejemplo es Colombia, donde el gobierno implementó una cuota en 2010 que exige que las mujeres ocupen al menos el 30% de los altos cargos de toma de decisiones en la administración pública, lo que incluye a las universidades públicas.

En varios países que adoptaron cuotas para reforzar la representación de las mujeres en el mundo académico, los objetivos políticos previstos no se alcanzaron debido a la falta de aplicación o a la ausencia de medidas complementarias para abordar las barreras culturales y estructurales que sustentan las desigualdades de género en la educación superior (Guldvik, 2011). Por ejemplo, en Finlandia, Francia, Italia y España se introdujeron cuotas de género que exigían una representación mínima de mujeres (a menudo del 40%) en los comités responsables de la selección de candidatos a puestos de profesorado. Un estudio centrado en los casos de España e Italia constató que la mayor presencia de mujeres evaluadoras no aumentaba la proporción de nombramientos de mujeres (Bagues et al., 2017).

Más allá de las cuotas, la regulación puede imponer la transparencia en las políticas internas de las IES, reforzar la igualdad salarial o abordar diversos tipos de discriminación por razón de género. Un conjunto

de políticas reguladoras especialmente determinantes para la igualdad de género en la educación superior son las políticas favorables a la familia. Entre ellas se incluyen los acuerdos laborales flexibles para los padres, las subvenciones para el cuidado de los hijos o los permisos parentales.

Las políticas de permiso parental son importantes dada la naturaleza competitiva de la progresión en la carrera académica. En la mayoría de los países, se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades del cuidado de los hijos y la duración de los permisos retribuidos para las madres supera con creces a los concedidos a los padres tras el nacimiento de un hijo. En el mundo académico, esta situación puede reducir la productividad a corto plazo de las madres al principio de su carrera (por ejemplo, con un número relativamente menor de publicaciones académicas), lo que podría impedir su promoción profesional (Morgan et al., 2021). Por este motivo, varios países han puesto en marcha políticas para animar a los padres a asumir un papel más activo en la prestación de cuidados, como el aumento del permiso de paternidad (Dunatchik et Özcan, 2021). En España e Islandia, la duración del permiso retribuido es ahora la misma para ambos progenitores, aunque Islandia permite a los padres transferir días y España no.

Financiación

Las políticas de financiación buscan incentivar comportamientos específicos para alcanzar los objetivos de política. Los incentivos pueden consistir en financiación adicional ofrecida a las IES que demuestren un compromiso con la igualdad de género en todos los rangos académicos o en penalizaciones cuando la asignación de fondos de las IES no está vinculada a su compromiso con la igualdad de género.

Por ejemplo, el gobierno neerlandés realizó en 2017 una inversión de 5 millones de euros para instar a las universidades a contratar a 100 profesoras en puestos permanentes (UNESCO IESALC, 2022). En Suecia, el plan de integración de la perspectiva de género en el mundo académico (GMA) de 2016 exige a las instituciones de educación superior que elaboren planes de igualdad de género e informen de sus progresos para recibir financiación pública. Aunque los resultados del plan aún no se han evaluado completamente, un primer estudio sobre su aplicación concluyó que puede tener un impacto muy diferente en las prácticas de las IES dependiendo de cómo se traduzca en las políticas de las IES. Se ha producido una mayor transformación en aquellas IES en las que el plan fue

traducido por un equipo de expertos que ya tenían una gran experiencia de trabajo en cuestiones de género y se enfrentaron a la estructura y cultura existentes (Peterson y Jordansson, 2022).

Más allá de las IES, las políticas públicas de financiación también pueden dirigirse directamente a las mujeres y animarlas a seguir carreras académicas. Desde 2002, el Women Scientist Scheme (WoS) de la India ofrece becas a mujeres científicas que han hecho una pausa en su carrera debido a responsabilidades familiares y desean reincorporarse a la profesión científica. Más de 2200 mujeres se han beneficiado de este plan en los últimos cinco años (Baruah, 2022).

Prestación directa de servicios

En múltiples países, los gobiernos prestan servicios directos a su población que pueden influir significativamente en el balance de género en el mundo académico. La prestación gubernamental de servicios más común en este contexto es la subvención parcial o total o la prestación directa de servicios de guardería y educación infantil. La prestación de servicios de guardería accesibles fue la solución más eficaz para abordar los obstáculos al empleo femenino en los países de la OCDE (OCDE, 2017).

Dado que las madres asumen de manera desproporcionada la responsabilidad de cuidar a los niños pequeños, los servicios de guardería pueden ayudarlas a equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares, contribuyendo así a la igualdad de participación de las mujeres en la fuerza laboral, incluido el mundo académico. En el caso de las candidatas estadounidenses al doctorado en biología, tener hijos aleja a las científicas de las carreras académicas debido a las responsabilidades del cuidado de los hijos y a la reducción del tiempo de trabajo, lo que en última instancia conduce a una brecha de género de más de 10 puntos porcentuales en las carreras de titularidad (Cheng, 2020).

Información

Las políticas públicas de información son una forma más indirecta de gobernanza que generan o difunden información valiosa para cambiar comportamientos u orientar la formulación de políticas (Klenk et al., 2022). Las políticas públicas de difusión pueden tener por objeto sensibilizar sobre los prejuicios inconscientes o los estereotipos de género y promover una toma de decisiones más equitativa en la educación superior. En función del público destinatario, estas políticas públicas pueden centrarse en los prejuicios y la discriminación en los procesos de nombramiento (dirigentes de las IES); la educación integradora

(personal docente); o la prevención del acoso y las agresiones sexuales (personal y estudiantes). Las políticas públicas de difusión también pueden dirigirse a las mujeres como grupo específico y comprender iniciativas como formación, tutoría y oportunidades de creación de redes para desarrollar sus competencias de liderazgo.

La ley Maria da Penha adoptada en 2006 en Brasil para prevenir y abordar la violencia contra las mujeres en múltiples sectores y de forma integral es un ejemplo (Brendel y Wolf, 2012). Para aplicar esta ley, el gobierno proporcionó financiación y recursos a múltiples iniciativas en todo el país, incluidas las destinadas a aumentar la concientización sobre la igualdad de género en las universidades (Naciones Unidas, 2010). Otro ejemplo procede de Etiopía, donde el Gobierno organiza continuamente iniciativas de capacitación para mejorar la capacidad de liderazgo de las mujeres. Los resultados esperados de estas formaciones son un mejor rendimiento individual de las mujeres líderes y una mayor capacidad de liderazgo en las IES (Tamrat, 2021).

Las políticas públicas también pueden generar información para orientar la formulación de futuras políticas. En cuanto a la igualdad de género en los puestos académicos, las políticas públicas pueden organizar la recolección de datos sobre las ocupaciones de los puestos o sobre los comités y prácticas de contratación y promoción. La recolección de datos puede realizarse a intervalos regulares, utilizando sistemas de información y encuestas al personal académico. Las encuestas son especialmente útiles para comprender las causas profundas de las desigualdades de género, más allá de su aparición. En África, una encuesta realizada en 2021 a mujeres académicas y directivas de educación terciaria reveló que los mayores obstáculos para que las mujeres accedieran a puestos de liderazgo eran las expectativas socioculturales (33%), seguidas de la falta de tutoría (29%), los estereotipos de género (25%), el acceso limitado a la formación y el desarrollo (24%), las políticas de promoción injustas en el lugar de trabajo (23%), un equilibrio poco saludable entre trabajo (educación)/vida (23%) y la falta de oportunidades para establecer contactos (22%) (ESSA, 2021). Esta información es crucial para identificar la intervención política adecuada y no puede captarse a través de los datos sobre las ocupaciones de posición.

La información generada puede utilizarse para diseñar políticas públicas, compartirse con las IES para desarrollar conjuntamente planes de mejora de la equidad de género o difundirse públicamente

para promover la transparencia y la rendición de cuentas.

Colaboración

En el contexto de las políticas públicas de educación superior, la colaboración con las IES puede ser clave para mejorar el acceso de las mujeres a los puestos académicos. En muchos países, las IES gozan de un alto grado de autonomía, los líderes académicos son elegidos por sus pares y el personal académico goza de libertad académica. Dada esta autonomía, los esfuerzos compartidos entre los gobiernos y las IES para desarrollar y aplicar conjuntamente políticas de igualdad de género son esenciales para permitir impactos eficaces y sostenibles.

Para colaborar con las IES, los gobiernos pueden crear un organismo o programa específico para la promoción de la igualdad de género en el mundo académico que colabore estrechamente con las IES y aporte recursos a las iniciativas. En Sudáfrica, por ejemplo, el gobierno creó un Equipo de Trabajo Ministerial en 2019 para abordar la violencia de

género que afecta tanto al personal como a los estudiantes en los campus universitarios. Abordar este problema se consideró el primer paso para lograr la equidad de género en la educación superior. La función del Equipo de Trabajo era colaborar con las IES para identificar mecanismos que reduzcan el acoso sexual y los daños por razón de género, compartir las mejores prácticas y asesorar sobre futuros marcos políticos (Morell, 2019).

Los gobiernos también pueden utilizar políticas públicas contractuales a través de las cuales acuerdan con las IES objetivos e hitos específicos relacionados con la representación de las mujeres en el mundo académico, así como los recursos y el apoyo que se proporcionarán para alcanzar dichos objetivos. Otra forma de colaboración entre los gobiernos y las IES puede ser aprovechando la experiencia científica, financiando y llevando a cabo proyectos de investigación sobre igualdad de género que tengan una relevancia directa para futuras políticas.

Recomendaciones

Para mejorar la representación de las mujeres académicas en las IES a lo largo de su carrera, los gobiernos deberían diseñar y aplicar una amplia gama de políticas públicas generales que promuevan la igualdad de género en la sociedad en su conjunto (abordando la violencia contra las mujeres, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar, abordando la igualdad salarial, etc.) como base. Estas medidas deben complementarse con instrumentos políticos específicos para la educación superior con un enfoque a largo plazo, entre los que se incluyen:

Sensibilizar sobre la desigualdad de género y promover una cultura de igualdad de género en las IES. Es fundamental abordar las barreras culturales a la igualdad de género con todas las partes interesadas de la educación superior (estudiantes masculinos y femeninos, académicos y líderes académicos) a través de la integración de la perspectiva de género, que incluye campañas de información y sensibilización, así como un enfoque de género en la educación, la investigación, el compromiso y la gestión de la IES. La línea de base es eliminar la violencia de género y los abusos que aún están presentes en muchas IES. Esto creará un ambiente favorable para que las mujeres prosperen académica y profesionalmente.

Incluir políticas públicas de apoyo a todas las etapas de la carrera académica. Las políticas deben apoyar la igualdad de oportunidades en todas las etapas de la carrera académica, desde los estudios universitarios hasta los puestos directivos. El objetivo general es garantizar que las mujeres no sólo tengan las mismas oportunidades para acceder a todos los campos de la educación superior o ser contratadas en los niveles más bajos de los puestos académicos, sino también para progresar hasta los puestos superiores y de liderazgo. Además, tener en cuenta toda la cadena académica permite a los gobiernos identificar el nivel más adecuado de intervención de política y priorizar los instrumentos.

Promover políticas públicas y prácticas de contratación y promoción que se basen por igual en medidas de rendimiento cualitativas y cuantitativas. Las mujeres suelen asumir la mayor parte de las responsabilidades del cuidado de los hijos al principio de su carrera y esto puede dificultar su progresión en el mundo académico cuando sólo se utilizan medidas cuantitativas, como las métricas de publicación o el recuento de citas. Estas medidas deberían equilibrarse con otras más cualitativas, como las evaluaciones de los

compañeros, las evaluaciones de la docencia o la participación en la comunidad, para ofrecer una visión más completa de la contribución de los académicos a su campo y promover una comunidad académica más inclusiva y diversa. En términos más generales, las políticas públicas también deberían imponer la transparencia de la normativa y procedimientos internos relativos a la contratación, promoción y retención del personal académico para promover la responsabilidad de todas las partes interesadas y fomentar la confianza.

Ofrecer a las mujeres más oportunidades para acceder a puestos de liderazgo en las IES.

Proporcionar a las mujeres financiación específica, formación, tutoría y oportunidades de trabajo en red para que avancen en su carrera y se conviertan en líderes de la educación superior son formas de aumentar su confianza y capacidad para acceder a dichos puestos y convertirse en modelos que desafíen los estereotipos de género y animen a otras mujeres a seguir carreras académicas y alcanzar puestos de liderazgo.

Desarrollar y aplicar sistemas de recolección de datos longitudinales desagregados por sexo sobre la contratación, el rendimiento y la promoción del personal a distintos niveles.

Los factores que contribuyen a la desigualdad de género en el mundo académico varían considerablemente entre regiones, países, IES y a lo largo del tiempo. Por ello, es crucial que los gobiernos creen sistemas de seguimiento eficaces, o adapten los existentes, para

conocer el estado de las desigualdades de género en el sistema e identificar las barreras y los retos a los que se enfrentan las mujeres en su promoción profesional, la eficacia de las intervenciones de política pública y hacer un seguimiento de los avances. Esta transparencia aumenta la responsabilidad de los gobiernos y las IES. Lo ideal sería que los sistemas de seguimiento se basaran en datos administrativos complementados con encuestas al personal académico de las IES para conocer mejor las desigualdades de género y sus causas. Más allá de la recolección de datos, es importante difundir los resultados de forma transparente para fomentar la responsabilidad y garantizar prácticas éticas.

Establecer alianzas con las IES para desarrollar y aplicar respuestas adaptadas a las desigualdades de género.

Dados los altos niveles de autonomía de las IES y la diversidad de retos relacionados con el género, es fundamental que los gobiernos y las IES colaboren estrechamente para identificar los retos más acuciantes y desarrollar conjuntamente las medidas de gestión y políticas públicas más adecuadas. Para garantizar alianzas sólidas, los gobiernos pueden crear agencias o programas específicos para elaborar y aplicar planes de igualdad de género junto con las IES. Las políticas públicas contractuales también pueden servir para sistematizar el compromiso de las IES con la igualdad de género, en particular cuando este compromiso está vinculado a nuevas oportunidades de financiación.

Referencias

- Bagues, M., Sylos-Labini, M., and Zinovyeva, N. (2017). Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter? *American Economic Review*, Vol. 107, No. 4, pp. 1207–1238.
- Baruah, D. 2022. STEMming Gender Divide in India. British Council Insights Blog, <https://education-services.britishcouncil.org/insights-blog/stemming-gender-divide-india>.
- Brendel, C. and Wolf, C. 2012. Gender-based Violence in the Americas and the Caribbean: A National Perspective, *ParlAmericas: Annual Meeting Group of Women Parliamentarians*, Valparaíso.
- Cheng, S. D. 2020. Careers Versus Children: How Childcare Affects the Academic Tenure-Track Gender Gap. *Job Market Paper*. Cambridge, Harvard University.
- Dunatchik, A. and Özcan, B. 2021. Reducing mommy penalties with daddy quotas. *Journal of European Social Policy*, Vol. 31, No. 2, pp. 175–191.
- Guldvic I. (2011). Strong and Weak Gender Quota Regimes. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, Vol. 19, No. 3, pp. 181–197.
- ESSA. 2021. *The State of Women Leading Report: Unlocking the potential of female leadership in tertiary education*, Education Sub Saharan Africa. <https://essa-africa.org/womenleadingreport>.
- EUA. 2022. *Women in university leadership – some progress but more to do*, EUA News. <https://www.eua.eu/news/841:women-in-university-leadership-%E2%80%93-some-progress-but-more-to-do.html>.
- Klenk, T., Antonowicz, D., Geschwind, L., Pinheiro, R., and Pokorska, A. 2022. Taking women on boards: a comparative analysis of public policies in higher education, *Policy Reviews in Higher Education*, Vol. 6, No. 2, pp. 128–152.
- Madsen, S. R. 2012. Women and leadership in higher education: Learning and advancement in leadership programs. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 14, No. 1, pp. 3–10.
- Morell, R. 2019. *Department of Higher Education creates a task team on gender-based violence*. Cape Town, University of Cape Town News. <https://www.news.uct.ac.za/article/-2019-10-22-department-of-higher-education-creates-a-task-team-on-gender-based-violence>.
- Morgan, A.C., Way, S.F., Hoefler, M.J.D., Larremore, D.B., Galesic, M. and Clauset, A. 2021. The unequal impact of parenthood in academia. *Science Advances*, Vol. 7, No. 9.
- Naciones Unidas. 1979. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, Office of the High Commissioner for Human Rights, New York, 18 December 1979.
- Naciones Unidas. 1995. *Beijing Declaration and Platform for Action*, Adopted at the Fourth World Conference on Women 4 – 15 September 1995, Reprinted by UN Women in 2014.
- Naciones Unidas. 2010. Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, *Seventh periodic reports of States parties*. Brazil, Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW/C/BRA/7.
- Naciones Unidas. 2015. *Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development*, A/RES/70/1, 25 September 2015
- OCDE. 2017. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris, OCDE Publishing.
- Peterson H. and Jordansson, B. 2022. Gender mainstreaming in Swedish academia: translating policy into practice. *Journal of Gender Studies*, Vol. 31, No. 1, pp. 87–100.
- Sharanjit, U., and Hango, D. 2022. Differences in tenure status and feelings of fairness in hiring and promotions among male and female faculty in Canadian universities. *Insights on Canadian Society*, September, Statistics Canada Catalogue, 75-006-X.
- Tamrat, W. 2021. Women groomed to take up future leadership roles, *University World News*, <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210830194645915>.
- Tannistha, S. 2022. The Smokescreen of Diversity and Inclusion in Indian Higher Education”, *Science The Wire*, The Sciences, Women.
- THE. 2023. International Women’s Day: top universities led by women, *Times Higher Education*, THE Student, 6 March 2023.
- UNESCO. 2017. *Recommendation on Science and Scientific Researchers*, 39th session of the General Conference, 30 October-14 November 2017, Paris.

UNESCO IESALC. 2021. *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities?*, UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean, Caracas, p. 58.

UNESCO IESALC. 2022. *Gender equality: how global universities are performing, part 1*, UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean and Times Higher Education, Caracas.

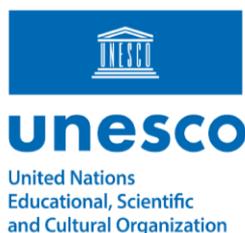
UNHR. 2003. *Norway called a 'haven for gender equality', as women's anti-discrimination committee examines reports on compliance with convention*, Treaty Bodies Press Release. <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2009/10/norway-called-haven-gender-equality-womens-anti-discrimination-committee>.

Vedung, E. 1998. *Policy Instruments: Typologies and Theories*. M. Bemelmans-Videc, R. C. Rist, and E. Vedung (eds), *Carrots, Sticks, and Sermons: Policy Instruments and Their Evaluation*. New Brunswick, NJ, Transaction Publishers, pp. 21–58.

Imagen de portada: pch.vector en Freepik

UNESCO - líder mundial en educación

La educación es la máxima prioridad de la UNESCO porque es un derecho humano y el fundamento de la paz y el desarrollo sostenible. La UNESCO es el organismo especializado de las Naciones Unidas para la educación, que proporciona liderazgo mundial y regional para impulsar el progreso, fortaleciendo la resiliencia y la capacidad de los sistemas nacionales para servir a todos los aprendices. La UNESCO también lidera los esfuerzos para responder a los desafíos globales contemporáneos a través de un aprendizaje transformador, con especial atención a la igualdad de género y a África en todas las acciones.



La Agenda Mundial de Educación 2030

La UNESCO, en su calidad de organismo especializado de las Naciones Unidas para la educación, está encargada de dirigir y coordinar la Agenda Educación 2030, que forma parte de un movimiento mundial para erradicar la pobreza a través de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. La educación, esencial para alcanzar todas estas metas, tiene su propio Objetivo 4 específico, que pretende "garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos". El Marco de Acción Educación 2030 proporciona orientación para la aplicación de este ambicioso objetivo y los compromisos.



UNESCO IESALC - educación superior para todos

El Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) es el único instituto especializado del sistema de las Naciones Unidas cuya misión es contribuir al mejoramiento de la educación superior en los Estados Miembros. El Instituto organiza sus actividades en torno a programas de trabajo que reflejan los temas prioritarios establecidos bianualmente por su Consejo de Administración y aprobados por la Conferencia General de la UNESCO. Desde la investigación, el desarrollo de capacidades, la cooperación técnica y la promoción concertada, cuatro grandes programas de trabajo contribuyen a cumplir su misión.





POLICY BRIEF – Galán-Muros, V., Bouckaert, M., Roser, J.
(2023) The Representation of Women in
Academia and Higher Education Management
Positions. UNESCO-IESALC Policy Brief Series,
March 2023

Email: info-IESALC@unesco.org

Web: www.iesalc.unesco.org

Twitter: [@unesco_iesalc](https://twitter.com/unesco_iesalc)