

Proyectos en curso

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES RELACIONADAS CON LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR (FEGES)*

SKILLS STRENGTHENING IN GENRE EQUITY IN UNIVERSITY EDUCATION, FEGES

DIRECTORA NACIONAL:

Lya Yaneth Fuentes Vásquez

EQUIPO COORDINADOR:

Nayibe Peña Frade, Universidad Autónoma de Colombia

Raquel Méndez, Universidad Industrial de Santander

Dora Isabel Díaz, Universidad Nacional de Colombia

Lya Yaneth Fuentes, Universidad Central

ASESORES:

Eduardo Lemus Espinosa y Luis Carlos Trujillo Falla

ASISTENTE DE DIRECCIÓN:

Betulia Jiménez, Universidad Central

COORDINADOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO:

Víctor Manuel Moreno, Universidad Central

DIRECTOR INTERNACIONAL:

Anton Bloten, MDF Training & Consultancy

ASESORA PRINCIPAL

Marika van Gijssel, Universidad de Utrecht

ENTIDAD FINANCIADORA:

Organización Neerlandesa para la Cooperación

Internacional en Educación Superior (NUFFIC)

Lya Yaneth Fuentes Vásquez**

* Palabras pronunciadas en el evento de presentación oficial del proyecto en la Universidad Central, Bogotá, el 8 de marzo de 2011, Día Internacional de la Mujer.

** Socióloga, Especialista y Magíster en Estudios de Género, Mujer y Desarrollo de la Universidad Nacional de Colombia y de El Colegio de México. Docente investigadora del Iesco-Universidad Central, Bogotá (Colombia) y coordinadora de la línea de investigación Género y Cultura. E-mail: yfuentesv@ucentral.edu.co

El siglo XX fue el siglo de la “revolución pacífica de las mujeres”. Esta transformación implicó tres cambios fundamentales para su avance en la sociedad: el acceso masivo a la educación; el ingreso al trabajo “productivo” y al mundo público; y, por último, la separación del ejercicio sexual de la procreación y, por tanto, el control de

las mujeres sobre su cuerpo y sus decisiones reproductivas.

La “revolución pacífica femenina” es uno de los legados más importantes del siglo pasado a la humanidad y al desarrollo de la democracia. No obstante, cuando examinamos quiénes están en la cúspide decidiendo los destinos del mundo, la participación de las mujeres

en estos espacios, a pesar de los avances alcanzados, se aprecia como muy baja o inexistente aún hoy. En efecto, en campos estratégicos como la política, la administración pública, el mercado, el ámbito empresarial y la ciencia, la presencia femenina suele brillar por su ausencia o por su escasa incidencia y representación. Este fue uno de los asuntos de mayor relevancia debatidos en la IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing (1995). Allí se denunció la poca representación femenina en todos los niveles de gobierno, la falta de información estadística, y se planteó, además, que: “[...] los gobiernos, las empresas, los medios de comunicación, los bancos, las instituciones académicas y científicas no aprovechan plenamente las aptitudes que tiene la mujer para la administración de alto nivel, la elaboración de políticas, la diplomacia y la negociación” (Plataforma de Acción para la Promoción de la Mujer y Compromisos Internacionales, Beijing, 1997: 92).

En las últimas décadas, en la mayoría de los países de la región, las mujeres presentan indicadores de acceso y logros educativos que incluso superan los indicadores de los hombres. Como concluye Silvia Maxfield, las mujeres están invirtiendo “decididamente en el mejoramiento de sus niveles de educación” (2008: 15). En cuanto al fenómeno de la también llamada *revolución educativa de las mujeres*, para algunas investigadoras, la educación aparece como un factor que explica no sólo el acceso masivo de las mujeres a la fuerza de trabajo, sino también su ingreso a la alta gerencia. Así, por ejemplo, las mujeres con mayor educación presentan a su vez tasas más altas de ocupación laboral.

La educación, sin duda, es un factor determinante para las mujeres, sin em-

bargo, aún falta un largo camino por recorrer. En este punto, Lidia Heller (2008) obliga a poner las cosas en perspectiva, cuando hace referencia a la “ficción igualitarista” o lo que podríamos llamar también la *ilusión de simetría* entre los sexos, que ha generado la revolución educativa de las mujeres. En efecto, actualmente las mujeres están más educadas que los hombres, pero esto no se refleja en sus salarios, puesto que las brechas salariales en todas las categorías ocupacionales continúan siendo muy amplias, y tampoco se refleja en su acceso a los cargos de mayor decisión.

En Colombia, las mujeres presentan logros significativos en los indicadores de acceso y resultados en prácticamente todos los niveles del sistema educativo; la excepción es su ingreso a los estudios de posgrado. Sin embargo, a pesar de los avances logrados, la educación superior presenta inequidades sociales y de género. Esta situación se puede observar en los siguientes aspectos:

- Ausencia de políticas encaminadas a promover y garantizar la equidad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria. En general, estos temas ocupan un lugar marginal, y, con frecuencia, son estigmatizados en los centros de producción del conocimiento, debido, en gran medida, a la resistencia frente a la problemática aún presente en los “pares” y comunidades académicas, lo que dificulta su reconocimiento e institucionalización.
- Ausencia de políticas de formación docente en la educación superior que incorporen la perspectiva de género.
- Débil institucionalización de los estudios feministas y de género en las universidades.

- La oferta de formación posgradual y de profesores e investigadores en equidad de género en Colombia es muy escasa. En efecto, con excepción de la Universidad Nacional, las instituciones que participan en este proyecto cuentan con poco personal docente de planta que, por un lado, tenga maestría o doctorado, y por otro, que en caso de tener esta formación, posea especialización en el campo de los estudios de género.
- Los contenidos curriculares de los programas académicos continúan transmitiendo sesgos y roles tradicionales, en consecuencia, persisten áreas del conocimiento y del ejercicio profesional consideradas típicamente masculinas y típicamente femeninas, lo que en el mercado laboral se traduce en menor valoración y reconocimiento social y económico de las carreras femeninas.
- En la educación superior, las mujeres presentan mejores indicadores de aprobación y egreso, sin embargo, tienen tasas más altas de deserción y menores puntajes en las pruebas de Estado Ecaes. Este rendimiento tiene consecuencias en sus trayectorias laborales, e incide en la segregación sexual de carreras, en los salarios más bajos, en la menor valoración de los trabajos realizados y en su limitada opción de acceder a posgrados y de hacer trayectorias científicas. Así mismo, la participación femenina en la planta docente de las universidades no supera el 30%.
- Por último, existe escasez de estudios e investigaciones que den cuenta, de una parte, de la situación de las mujeres y la equidad de género en la educación superior, la ciencia y las tecnologías, y de otra, que hagan un

balance del conocimiento producido sobre estos temas.

En este contexto, surge el proyecto titulado “Fortalecimiento de capacidades relacionadas con la equidad de género en la educación superior (Feges)”, con el auspicio de la Iniciativa Neerlandesa de Desarrollo de Capacidades en la Educación Superior (Niche), programa de cooperación para el desarrollo financiado por la Organización Neerlandesa para la Cooperación Internacional en Educación Superior (NUFFIC) de los Países Bajos, cuyo objetivo es fortalecer la capacidad institucional de la educación superior.

El proyecto se gestó en 2010 e inició actividades en 2011; tiene una duración de cuatro años. En su ejecución participan cuatro centros universitarios: la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Colombia, la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional de Colombia, la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Industrial de Santander y el Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos (Iesco) de la Universidad Central; al trabajo mancomunado de estas instituciones lo hemos denominado la *Alianza Colombia*.

La dirección nacional del proyecto Feges está bajo la responsabilidad de la línea de Género y Cultura del Iesco. Así mismo, la propuesta cuenta con la asesoría de MDF Training & Consultancy y de la Universidad Utrecht, instituciones que fungen como contraparte holandesa. El objetivo global del proyecto es el fortalecimiento de capacidades institucionales en equidad de género, con el fin de consolidar programas académicos, procesos de formación e investigación en las cuatro universidades de la alianza. El desarrollo de este objetivo se llevará a cabo a través de los siguientes objetivos específicos:

- Adelantar procesos de formación con las plantas docentes y administrativas de las universidades y propiciar intercambios de saberes especializados con los proyectos Niche-NUFFIC que se adelantan en Colombia.
- Incorporar la perspectiva de género y el enfoque diferencial de los derechos en los contenidos curriculares de los programas académicos (pregrados, posgrados). Sabemos que ésta no es una tarea sencilla, y que la voluntad política de las directivas es decisiva. Aquí es necesario aprovechar oportunidades y procesos en marcha como la formulación de nuevos programas de pregrado y de posgrado, así como los procesos de acreditación y autoevaluación que se están llevando a cabo o que se adelantarán en los próximos años.
- Un tercer objetivo es la consolidación de la producción de conocimiento y la capacidad de investigación en la educación superior desde un enfoque diferencial de los derechos con énfasis en la equidad de género.
- Por último, se busca desarrollar estrategias de comunicación y divulgación orientadas a incorporar la equidad de género dentro de las instituciones participantes.

Es importante aclarar que cuando hacemos referencia al enfoque diferencial de los derechos, con énfasis en la equidad de género, tenemos como utopía una concepción de la sociedad y, por tanto, de la relación entre los seres humanos, desde la cual, ninguna diferencia sea objeto de discriminación y exclusión, y donde, siguiendo a Hannah Arendt y su noción de *política*, tratemos de vivir y estar juntos los unos con los otros, con los diversos, lo cual implica un reconocimiento efecti-

vo de la pluralidad y diversidad de los seres humanos.

Por último, este proyecto y el camino que nos espera no serían posibles sin el liderazgo y el trabajo de Gory Suárez, consultora de NUFFIC, quien fue la persona responsable de identificar e invitar a las instituciones participantes y de apoyar su formulación.

Esperamos que este camino conjunto sea un paso más en la búsqueda de relaciones más equitativas entre los hombres y las mujeres, pues esta relación, según Marx, refleja el grado de avance de la cultura.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. HELLER, Lidia, 2008, “Mujeres líderes en Argentina. Estudio comparativo en diferentes empresas”, en: Sylvia Maxfield, María Cárdenas y Lidia Heller (eds.), *Mujeres y vida corporativa en Latinoamérica. Retos y dilemas*, Bogotá, Universidad de los Andes-Facultad de Administración, pp. 31- 63.
2. PLATAFORMA de Acción para la Promoción de la Mujer y Compromisos Internacionales, 1997, *Cuarta Conferencia mundial de la mujer, Beijing, China*, Santafé de Bogotá, Magisterio.
3. MAXFIELD, Sylvia, 2008, “Latinoamérica corporativa: los roles y perspectivas de las mujeres”, en: Sylvia Maxfield, María Cárdenas, y Lidia Heller, *Mujeres y vida corporativa en Latinoamérica. Retos y dilemas*, Bogotá, Universidad de los Andes-Facultad de Administración, pp. 15- 28.