

ROL DE LAS UNIVERSIDADES EN EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE Role of Universities in Sustainable Human Development

Aracelly De León

Universidad de Panamá. Facultad de Economía. Panamá.

aracelly.deleon@up.ac.pa <https://orcid.org/0000-0001-5674-2052>

Fecha de recepción: 20/09/2023

Fecha de aceptación: 25/11/2023

DOI <https://doi.org/10.48204/2710-7744.4618>

Resumen

El presente artículo aborda el papel que deben jugar las universidades como catalizadores para el desarrollo humano sostenible. Se hace énfasis en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la academia debido al sesgo patriarcal que persiste en la currícula, en el lenguaje y en la gobernanza universitaria. Alrededor del mundo, en términos generales la matrícula universitaria se ha feminizado, aunque persiste un sesgo hacia las llamadas carreras tradicionales. Por lo que se requiere incorporar políticas de género que permitan a las mujeres ascender en la pirámide de la ciencia y la tecnología.

Palabras Claves: Educación Superior, género, equidad, derechos humanos y desarrollo humano.

Summary

This article addresses the role that universities must play as catalysts for sustainable human development. Emphasis is placed on the need to incorporate the gender perspective in academia due to the patriarchal bias that persists in the curriculum, language, and university governance. Around the world, in general terms university enrollment has become feminized, although a bias towards so-called traditional majors persists. Therefore, it is necessary to incorporate gender policies that allow women to ascend the pyramid of science and technology.

Keywords: Higher Education, gender, equity, human rights and human development.

I. Avances en el logro del Desarrollo Humano

El Informe de Desarrollo Humano 2021/22, que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) publica desde el año 1990 para todos los países, lleva por título: “Tiempos inciertos, vidas inestables” Configurar nuestro futuro en un mundo en transformación (PNUD, 2022). Es importante destacar que este es un invaluable recurso para la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas dado que en él se conjugan los principales problemas que aquejan a la humanidad y se basa en la información más actualizada que permite las comparaciones a nivel mundial. En ese sentido el Informe advierte que el Índice de Desarrollo Humano (IDH) lleva dos años consecutivos disminuyendo a escala mundial, revirtiendo los logros alcanzados durante los cinco años anteriores, además en un nuevo complejo de incertidumbres (PNUD 2022,p.4).

La región de América Latina y el Caribe se ha visto particularmente afectada y al observar el IDH, que captura la situación de los países a finales de 2021, vemos que varios países de la región sufrieron retrocesos significativos en el desarrollo humano en comparación con 2019, indica el informe. Para el PNUD “esto no es sorprendente, ya que la región fue una de las más afectadas por la pandemia, con 33 % de las muertes por covid-19 en el mundo, y también fue la región con la contracción económica más fuerte, cerca de 7% en 2020”.

En la clasificación de 191 países que trae el IDH, los 10 primeros lugares corresponden a Suiza, Noruega, Islandia, Hong Kong, Australia, Dinamarca, Suecia, Irlanda, Alemania y Países Bajos. Los 10 más rezagados son Sudán del Sur, Chad, Níger, República Centroafricana, Burundi, Malí, Mozambique, Burkina Faso, Yemen y Guinea. De América Latina y el Caribe el país mejor situado es Chile, en el puesto 42, seguido por Argentina en la casilla 47, Bahamas en la 55, Trinidad y Tobago en la 57, y Costa Rica y Uruguay en la 58.

Panamá con un IDH de 0,805 ocupa el lugar 61 en el mundo (en 2019 estábamos en el

lugar 57), pero el país pierde el 20.5% de su desarrollo potencial y cae 19 escaños en el ranking mundial debido el índice de desarrollo humano ajustado por la desigualdad (IDH-D), para quedar en el puesto 80 (en 2019 estábamos en el lugar 74).

II. La igualdad y el Desarrollo Humano

El IDH ajustado por la Desigualdad (IDH-D) es un indicador del nivel de desarrollo humano de las personas de una sociedad y que tiene en cuenta su grado de desigualdad. En una sociedad con perfecta igualdad, el IDH y el IDH-D tienen el mismo valor. Cuando existe desigualdad en la distribución de salud, educación e ingresos, el IDH de una persona promedio de cualquier sociedad será inferior al IDH general. Sin embargo, la pérdida más significativa del desarrollo en Panamá se debe al Índice de Desigualdad de Género (IDG), según el cual el país ocupa el lugar 96 en el mundo (en 2019 estábamos en el lugar 94), seguido en el 97 por Sudáfrica y en el 98 por Bután (Asia).

El IDG es un índice para medir la disparidad de género que fue introducido en el Informe de Desarrollo Humano 2010. Según el PNUD, el índice es una medida compuesta que permite capturar la pérdida de logros dentro de un país debido a desigualdad de género, es decir muestra las brechas existentes en las oportunidades que tienen hombres y mujeres. Utiliza tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento, y participación en el mercado de trabajo.

Aunque estos tres indicadores responden a grandes promedios, son indicativos de que, como sociedad no estamos mejorando la calidad de vida de la población panameña. Tenemos que redoblar los esfuerzos. Sobre todo, porque las mujeres y las niñas representamos la mitad de la población mundial y también, la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso.

A medida que las niñas entran en la adolescencia, las disparidades entre los géneros se incrementan. A nivel mundial, 15 millones de niñas menores de 18 años contraen matrimonio cada año, esto significa unas 37.000 niñas por día (UNFPA).

Independientemente del lugar donde vivamos, la igualdad de género es un derecho humano

fundamental. Promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de la niñez. Sin embargo, por término medio, las mujeres siguen ganando en todo el mundo un 24% menos que los hombres en el mercado de trabajo. El 90% de los jefes de Estado y de Gobierno son hombres, al igual que el 76% de los parlamentarios.

Aunque ha habido un pequeño aumento en la representación de las mujeres en la política, ONU ha calculado que se necesitan unos 197 años más, para lograr la paridad entre hombres y mujeres. Si acaso lo permite el cambio climático (ONU Mujeres). En más de dos siglos de República en América Latina (AL) sólo ha habido 13 mujeres presidentas. Durante más de 120 años se ha estado otorgando el Premio Nobel, pero solo el 6% ha correspondido a mujeres. Al mismo tiempo el 97% de los Nobel en Ciencias lo han obtenido los hombres. El Instituto de Educación Superior para América Latina y el Caribe-IESALC informa que en ALC sólo el 18% de los rectores son mujeres.

Como podemos observar, a pesar de los logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses (ONU Mujeres).

III. El Desarrollo Humano en las Universidades

Es importante señalar que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, es tan importante que, con motivo del 8 de marzo de 2022, Times Higher Education y el IESALC – Instituto de Educación Superior para América Latina y El Caribe publicaron un informe sobre la Igualdad de Género en las Universidades (THE Report Gender Equality: How Global Universities are Performing, 2022).

Como parte de las clasificaciones de impacto, Times Higher Education ha producido una clasificación que se enfoca en cómo las universidades están contribuyendo a la igualdad de

género. Algunas de las medidas analizadas como parte del ranking son la investigación sobre género, las políticas sobre igualdad de género, el compromiso con la contratación y promoción de mujeres, la proporción de estudiantes mujeres de primera generación y las medidas de acceso de los estudiantes, entre otras. Según el mencionado Informe, las cinco mejores universidades para la igualdad de género son:

1. Universidad de Chiang Mai, Tailandia

En 2021, la Universidad de Chiang Mai lanzó un programa Mujeres en ingeniería para alentar a más estudiantes a postularse a cursos de ingeniería. Desde 1991, el Centro de Estudios de la Mujer de la Facultad de Ciencias Sociales de la universidad ejecuta un “Proyecto de Formación de Voluntariado Jurídico para Mujeres Rurales del Norte”. El objetivo es empoderar a las mujeres para que comprendan los problemas legales y tengan voz en la formulación de políticas en la comunidad local.

2. Universidad de Indonesia

La Universidad de Indonesia lanzó su “ODS Hub” en 2019 como un centro para todas las actividades y programas que la universidad está llevando a cabo hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La universidad obtuvo una puntuación particularmente buena en varios de los indicadores de este ranking, incluidas las publicaciones sobre igualdad de género, los esquemas de acceso de mujeres, las solicitudes de mujeres en carreras subrepresentadas, las políticas de no discriminación, las políticas de maternidad y paternidad y de tutoría de mujeres.

3. Universidad del Oeste de Sydney, Australia.

Fue nombrada Empleador Preferido para la Igualdad de Género por la Agencia de Igualdad de Género en el gobierno federal. La institución ha ostentado este título durante los últimos 15 años. Esta Universidad también se dedica a combatir la violencia sexual en el campus mediante el desarrollo de un programa de educación sobre relaciones respetuosas que se implementará en todo el sector universitario australiano. Se ha implementado una estrategia y plan de acción de igualdad de género. Uno de los objetivos clave del plan es apoyar los esfuerzos de la

universidad para contratar, retener y ayudar al personal femenino a avanzar. Otras medidas que se han introducido son instalaciones para la lactancia en el campus, licencia adicional para el personal que sufre violencia doméstica y el desarrollo de una Política de Igualdad de Género.

4. Universidad de Glasgow Caledonia, Escocia.

Está comprometida con la igualdad de género entre el personal y los estudiantes. Esto incluye implementar políticas que apoyen el bienestar, como la Política de Embarazo y Maternidad de Estudiantes y la Política de Estudiantes Trans, crear un grupo de trabajo sobre violencia de género y participar en “SmartSTEM” para alentar a las mujeres a participar en materias STEM. La universidad también obtuvo un premio de bronce bajo el esquema Athena SWAN, que se estableció para alentar y reconocer el compromiso de promover las carreras de las mujeres en STEM en la educación superior y la investigación.

5. Universidad Princess Nourah bint Abdulrahman, Arabia Saudita.

Esta es la universidad femenina más grande del mundo y fue fundada en 2010. Ha brindado educación a mujeres en Arabia Saudita que históricamente no podían acceder a las mismas instalaciones educativas que los hombres. La escuela tiene como objetivo brindar oportunidades a las alumnas en áreas tradicionalmente dominadas por hombres, como informática, administración y medicina. En 2018, la universidad se convirtió en la primera en Arabia Saudita en ofrecer una escuela de manejo para mujeres. Esto se introdujo después de que el rey concediera a las mujeres el derecho a conducir en el reino.

6. Universidades de América Latina

Entre las 100 mejores en el mundo según la Igualdad de Género de América Latina son:

- La Pontificia Universidad Católica de Chile en el lugar 30.
- La Universidad Nacional de Córdoba, Argentina en el lugar 35.
- La UNAM de México en el lugar 42.
- La Escuela Superior Politécnica del Litoral, Ecuador en el lugar 67.
- La Universidad Estadual de Londrina, Brasil en el lugar 79.

- La Universidad Andrés Bello, de Chile en el lugar 92.
- La Universidad del desarrollo de Chile en el lugar 99.

Uno de los retos más importantes que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) en América Latina, y en casi todo el mundo, es el de erradicar la desigualdad de género que todavía se manifiesta y reproduce a su interior. Sólo el 18% de los rectores son mujeres. Que no haya prácticamente mujeres liderando las universidades públicas de la región es un reflejo más de los desequilibrios de género en todas las esferas de la vida social y económica. La paradoja es que hay más mujeres estudiando que hombres, pero cuando se llega a posiciones de poder, están abrumadoramente en manos de hombres (UNESCO-IESALC).

IV. Algunas cifras de Universidades de Panamá

La matrícula universitaria de la República de Panamá para el 2022 asciende a un total 174,829 estudiantes, de los cuales el 61% son mujeres y el 39% hombres. Sin embargo, las carreras que estudian las mujeres siguen siendo carreras tradicionales feminizadas. Llama la atención que cuando se plantea la equidad de género en la educación superior, el tema debe llamar a un equilibrio en la matrícula tanto en carreras masculinizadas y como en feminizadas. Así, la alta participación de mujeres en carreras feminizadas es igual de inequitativa como la escasa participación de hombres en este tipo de carreras y la baja participación de mujeres en carreras históricamente masculinizadas, en ambos espacios es fundamental terminar con los estereotipos de género y promover que hombres y mujeres puedan desempeñarse en cualquier área.

En Panamá las carreras feminizadas se encuentran distribuidas en áreas como ciencias de la salud, ciencia de la educación, derecho y el comercio y la administración. En contrapartida las áreas masculinizadas son ciencias físicas, matemáticas, ingenierías, arquitectura, construcción, informática y la agricultura, silvicultura y pesca. Pareciese haber equilibrio en una sola área la de las Artes en todas sus modalidades, ya sea danza, artes visuales, música, teatro e instrumentos

musicales (Datos en las Figuras 1 y 2)

Figura 1.

Matrícula Total Universitaria de la República de Panamá, por sexo: Año 2022

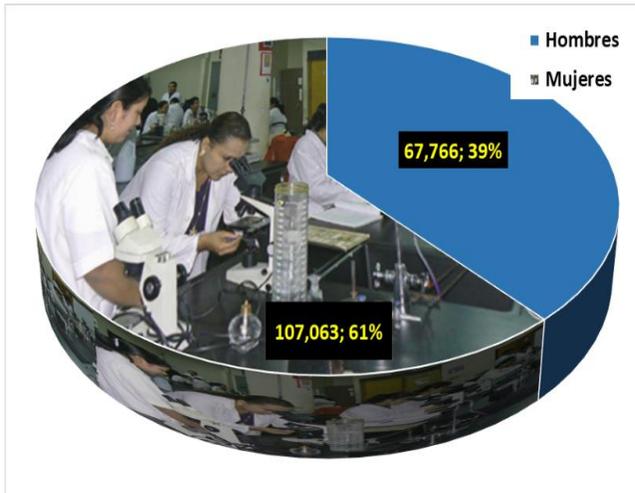
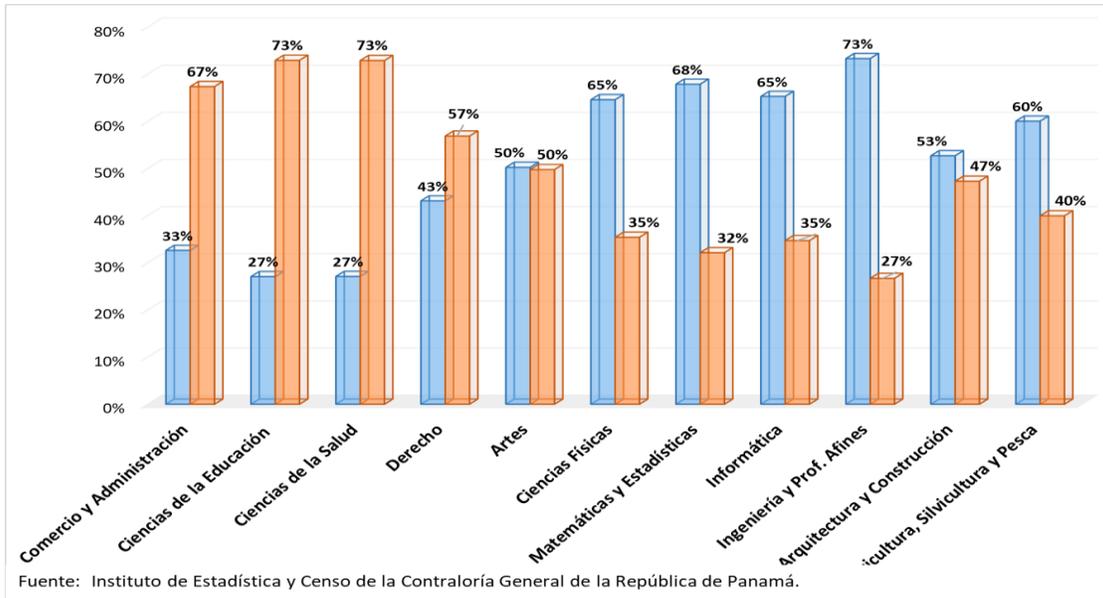


Figura 2.

Carreras Universitarias Feminizadas y Masculinizadas, según Matrícula Universitaria en Panamá, Por Sexo: Año 2020



Al igual que en los datos de matrícula, las estadísticas de egreso demuestran una mayor participación femenina, lo cual, contrastado con la tasa de ocupación en el campo laboral, plantea que lamentablemente aún persiste la desigualdad en las políticas de contratación de personas

trabajadoras a pesar de tener las mujeres la calificación para los cargos. (Ver Figuras 3, 4 y 5).

Figura 3.

Personas egresadas de la Universidad de Panamá, Por Sexo: Año 2021

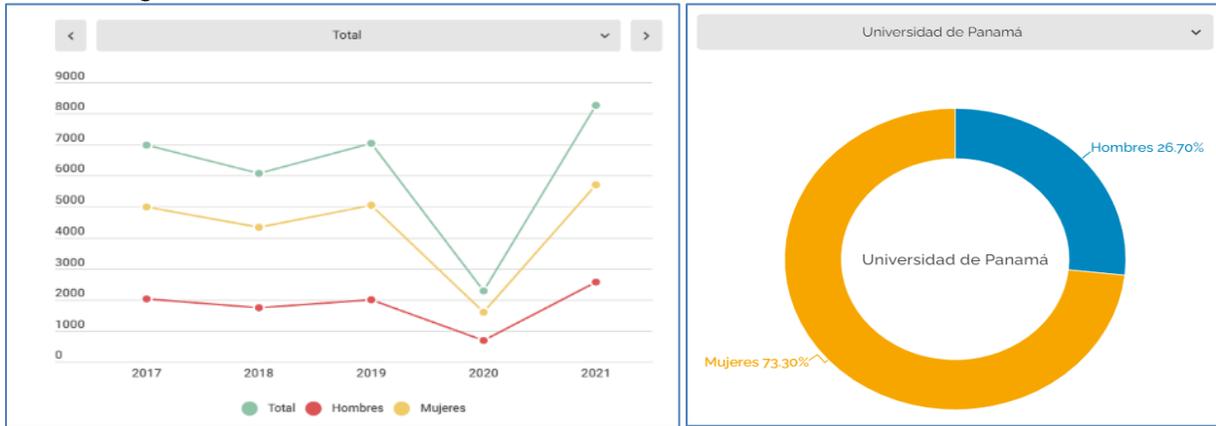


Figura 4.

Egreso de la Universidad de Panamá, por sexo, según área de conocimiento: Año 2021

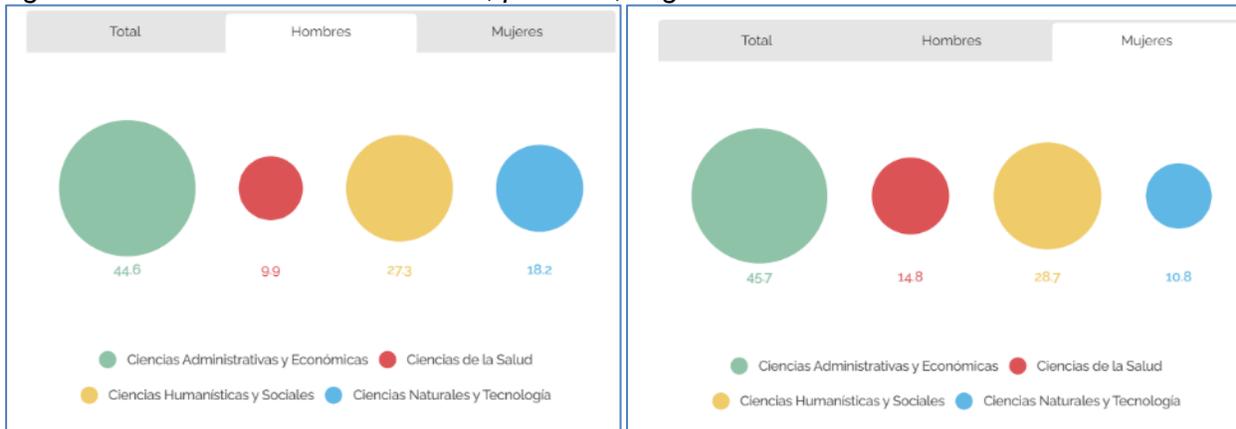
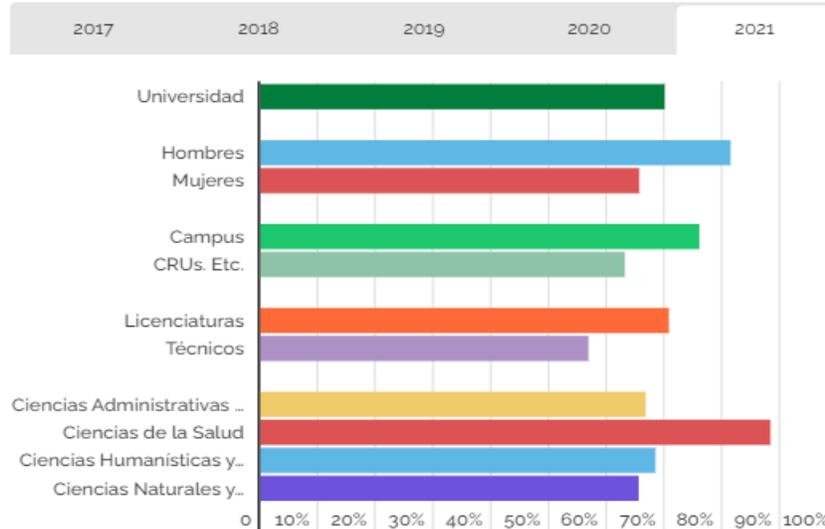


Figura 5.

Tasa de Ocupación de la Universidad de Panamá, por sexo: Año 2021



V. Propuestas para la acción

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). Las políticas públicas de regulación se aplican a través de leyes u otras normas formuladas, tales como:

- Incorporar la perspectiva de género en las legislaciones universitarias, para conformar los modelos, estructuras, planes de igualdad y mecanismos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la asignación de recursos técnicos y financieros específicos para implementar políticas institucionales a favor de la equidad de género.
- La formación de mecanismos, o estructuras para la implementación de la equidad de género en los diferentes espacios académicos.
- El desarrollo de un reglamento para la implementación de la equidad de género que también permita darle seguimiento.

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, promoción y gobernanza.

5.1. Conciliación de la vida profesional y la vida familiar

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:

- Promover medidas, como centros de desarrollo infantil, y de atención a adultos mayores, que disminuyan la tensión entre los tiempos que hombres y mujeres dedican a los ámbitos laboral y familiar, en todas las unidades académicas nacionales y regionales.
- 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 el reintegro al trabajo al término de la licencia, sin menoscabo de la carrera académica.

5.2. Licencia de Paternidad para los Universitarios

En la mayoría de los países, se espera que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades del cuidado de los hijos. En el mundo académico, esta situación puede reducir la productividad a corto plazo de las madres al principio de su carrera, lo que podría impedir su promoción profesional. (Morgan et al., 2021).

Por este motivo, la Universidad de Panamá, como ente autónomo puede aprobar la licencia de paternidad, como ejemplo a seguir por el resto de la sociedad. Es parte de incorporar a los hombres a la crianza y al mundo de los afectos y las relaciones de apego básicas en la primera infancia. Sería un efecto demostrativo hacia la política de compartir los cuidados, entre el estado, las empresas, la academia y la sociedad en su conjunto.

5.3. 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 toda la información estadística. 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.

- Estas políticas públicas pueden centrarse en los prejuicios y la discriminación en los procesos de nombramiento; la educación integradora; o la prevención del acoso y las agresiones sexuales.
- 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.

5.4. Lenguaje Inclusivo

- 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. Además, el contenido curricular contiene sesgos sexistas, clasistas y racistas, que reproducen las jerarquías de género.

5.5. Información

- 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.
- Impulsar acciones de reconocimiento a las personas o instancias de la comunidad universitaria que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.
- Diseñar talleres para formar especialistas en la implementación de la equidad de género.
- Fomentar los Estudios de Género en la educación superior
- Generar un esquema de transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio, en pregrado y postgrado, en la investigación, y en la extensión.

- 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 y regional de posgrado en estudios de género constituyendo una red de universidades e instituciones de educación superior.

5.6. Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y educativo

- 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.
- 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.
- 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.
- Establecer una ruta institucional para el tratamiento de la violencia de género en el ámbito académico. La línea de base es eliminar la violencia de género y los abusos que aún están presentes.

VI. A manera de Conclusión

Esta información es relevante, porque pone de manifiesto que desde las universidades se pueden hacer cambios importantes para la sociedad y en particular para la situación y la posición que ocupan las mujeres

Lo más importante es pasar de la igualdad de oportunidades a la transversalización de la perspectiva de género, no solo en las universidades si no en el sistema educativo, en las políticas públicas y en la sociedad en general. Si no se cumple esta tarea continuaremos denunciando

violaciones a los derechos humanos porque no hemos sabido inculcarlos en nuestra niñez, juventud y población adulta. Las Universidades no pueden permanecer al margen de los problemas de la sociedad, en este sentido la Universidad de Panamá tiene este desafío.

VII. Referencias Bibliográficas

CLACSO (2022): Nudos Críticos sobre la Igualdad de Género. 2022. <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/07/Nudos-criticos.pdf>

Klenk T., Antonowicz D., Geschwind L., Pinheiro R. & Pokorska A. (2022): Taking women on boards: a comparative analysis of public policies in higher education, Policy Reviews in Higher Education, 6:2, 128-152, DOI: 10.1080/23322969.2022.2066014

OEA (2007): Lineamientos Interamericanos por la Igualdad de Género como Bien de la Humanidad. <https://www.oas.org/es/cim/docs/lineamientosigualdadgenerobienes.pdf>

PNUD (2023): Informe de Desarrollo Humano.2021/2022. <https://hdr.undp.org/informe-sobre-desarrollo-humano-2021-22>

UNESCO IESALC (2020): Contribución De La Educación Superior A Los Objetivos De Desarrollo Sostenible: Marco Analítico. 2020. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/02/17/contribucion-de-la-educacion-superior-a-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible-marco-analitico/>

UNESCO IESALC (2022): Diez ejes para repensar la Educación Superior en América Latina. 2022. <https://www.iesalc.unesco.org/2022/04/07/diez-ejes-para-pensar-la-educacion-superior-del-manana-en-america-latina-y-el-caribe/>

UNESCO IESALC (2022): The Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380987>

UNESCO IESALC (2021): Caminos hacia 2050 y más allá. Noviembre, 2021. https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/11/Pathways-to-2050-and-beyond_ESP.pdf