

# I Concurso Público de Méritos 2024, ¿otra oportunidad perdida para la equidad de género?

**Isabel Cristina Hoyos Rincón<sup>1</sup>**  
**Boris Anghelo Rodríguez Rey<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Profesora de la Facultad de Ciencias Básicas y Tecnologías, de la Universidad del Quindío. Miembro titular de la Red Colombia de Mujeres Científicas. Investigadora principal del proyecto: *Diagnóstico mecanicista de la paridad y equidad de género en las áreas STEM en Colombia*. Correo: [ichoyos@uniquindio.edu.co](mailto:ichoyos@uniquindio.edu.co)

<sup>2</sup> Profesor del Instituto de Física de la Universidad de Antioquia. Correo: [boris.rodriguez@udea.edu.co](mailto:boris.rodriguez@udea.edu.co)

# L

os concursos docentes que realizan las Universidades en cualquier lugar del planeta son de los procesos más críticos e importantes por el impacto que tienen en la selección de sus profesoras y profesores, quienes definirán el devenir académico, cultural y científico de la institución en sus próximas décadas. La definición de perfiles, criterios de evaluación y la normatividad que guían estos procesos deben ser motivo de un profundo debate que responda por los intereses de la universidad como institución donde se construyen imaginarios colectivos que se convierten en realidades que transforman el mundo.

El concurso público de méritos de la Universidad de Antioquia no se escapa a las necesarias discusiones sobre la definición de perfiles, de los procesos de evaluación y del conjunto de principios y normas que regulan el concurso. Esta discusión debe insertarse en la agenda global y nacional de desarrollo que pone en discusión los acuerdos mínimos para avanzar hacia una sociedad más justa, más incluyente, más equitativa y próspera para todos. Pero, sobre todo, debe atender frontalmente la discusión de género que se está dando al interior de la Universidad, producto de una profunda inequidad que persiste en todos los escenarios de debate y decisión universitaria.

**Palabras clave:** Equidad de género, Universidad de Antioquia, planta docente, concurso público de méritos, física.

## ¿Cómo estamos en balance de género en la UdeA?

En la Tabla 1 –consultar en el siguiente enlace: <https://t.ly/w5EmZ>– se presenta la composición de las Unidades Académicas de la Universidad de Antioquia diferenciada por sexo. En una academia libre de sesgos por género se esperaría que el porcentaje de profesoras que componen la planta docente (%PF) esté en concordancia con el porcentaje de estudiantes mujeres (%EF) que componen la base de formación en las diferentes áreas disciplinares. De modo que los procesos de profesionalización en sí mismos no agudizarían las brechas ya existentes en la sociedad. Definimos equidad como la conservación de la composición porcentual de género en el paso por la Universidad, diferente a la composición igualitaria por género –aproximadamente 50% - 50%– que tiene toda la población.

Como se puede observar en la Tabla 1, en la gran mayoría de las Unidades Académicas el porcentaje de profesoras que componen la planta docente es inferior al de estudiantes mujeres que se forman disciplinarmente, de modo que en el tránsito por la academia se configura una situación de desigualdad estructural que se ha ido perpetuando en los escenarios de decisión universitarios. Aunque el desbalance de género es un rasgo sistemático en

la Universidad, el asunto es crítico en algunas Unidades Académicas, donde este desbalance supera el 20%, como se presenta en la Figura 1 (en el siguiente enlace: <https://bit.ly/41g7dlC>).

Figura 1. Composición porcentual por género de estudiantes y profesores de planta para las Unidades Académicas. Se muestran las Unidades Académicas donde el desbalance de género en la planta docente supera el 20% respecto a las estudiantes mujeres. Hay una clara disminución en el porcentaje de profesoras respecto al porcentaje de mujeres que se forman en cada facultad, mientras que el porcentaje de profesores es sistemáticamente mayor respecto al porcentaje de los estudiantes hombres. Fuente de datos: Datos Abiertos Data-UdeA.

*Definimos equidad  
como la conservación  
de la composición  
porcentual de género  
en el paso por la  
Universidad, diferente  
a la composición  
igualitaria por género  
–aproximadamente  
50% - 50%– que tiene  
toda la población.*

Un estudio reciente de las carreras de Física en el país (Hoyos y Rodríguez, 2023) muestra que la UdeA es de las universidades colombianas que presenta una fuerte inequidad en la paridad de género. Conscientes de esta problemática, el claustro de profesores del Instituto de Física le solicitó al Consejo de Facultad y a Vicerrectoría de Docencia (VD) que implementara una Política de Género urgente en el concurso docente del 2022. En la actualidad, en una planta de 44 docentes vinculados solo hay 2 profesoras. En respuesta a un recurso de reposición, formulado por profesores del Instituto de Física, contra la Resolución Rectoral, que definía los perfiles del concurso, la Vicerrectora de Docencia afirma que:

En la Universidad de Antioquia está consagrado en el artículo 2 del Acuerdo Superior 342 de 2007 y que señala, “La selección de los profesores de la Universidad estará

determinada por la demostración integral de las calidades académicas, profesionales y éticas que consagran en las normas universitarias y, en especial, por las previstas en el presente Acuerdo", resaltándose que en el concurso profesional se respeta la igualdad de género, ya que se dan iguales oportunidades y derechos para quienes deseen participar cuyo nivel educativo está en muy superior, y esto se hace sin distinciones de ningún tipo y no se parte de diferencias biológicas, culturales u otros aspectos, se establecen reglas para evaluar las capacidades del aspirante sin importar el género, por lo tanto no hay vulneración a los principios ni derechos de las personas y en particular de las mujeres. (Tomado de la respuesta al recurso de reposición contra la Resolución Rectoral 49348 de 2022, caso de atención al ciudadano #1227517, Documento 20160001-0699-2022, Vicerrectoría de Docencia).

Es importante observar cómo para la VD de la UdeA no hay vulneración de la equidad de género. Esta no vulneración se deriva de un contexto jurídico en el cual aparentemente todo funciona muy bien, mientras la realidad de la UdeA se revela contraria a dicha aspiración. Las cifras mostradas anteriormente muestran cómo ciertas dependencias académicas de la UdeA están muy lejos de alcanzar el ideal jurídico y que, por el contrario, se necesitan acciones institucionales para disminuir la brecha de género, tal y como se propone en el Documento CONPES 4080 de 2022, que busca acciones dirigidas a «Fortalecer la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en asuntos estratégicos

cos del Estado y transformación cultural», entre muchas otras.

### **Las mujeres alcanzan el mismo mérito con el triple de trabajo (o más...)**

**Las cifras mostradas anteriormente muestran cómo ciertas dependencias académicas de la UdeA están muy lejos de alcanzar el ideal jurídico y que, por el contrario, se necesitan acciones institucionales para disminuir la brecha de género...**

El problema del género en el contexto académico y científico se ha empezado a abordar como uno genuinamente científico, indagando por las causas que hacen que el elemento diferenciador en la construcción de una vida académica sea el género. Las contribuciones realizadas por mujeres científicas son sistemáticamente subestimadas (López-Lloreda, 2022; Teich *et al.* 2022), lo que se denomina el Efecto Matilda. Este fenómeno consiste en el prejuicio en contra de reconocer los logros de las mujeres científicas, atribuyendo las cualidades y bondades del

trabajo a sus colegas de género masculino. «We find a global bias wherein papers authored by women are significantly under-cited, and papers authored by men are significantly over-cited [Encontramos un sesgo global en el que los artículos escritos por mujeres son significativamente subcitados, y los artículos escritos por hombres son significativamente sobrecitados]». (Teich *et al.* 2022). Además, los autores enfatizan:

La falta de reconocimiento de las contribuciones de las mujeres al conocimiento académico en general, y a los estudios científicos en particular, se reconoce desde hace más de 150 años (Gage, 1870; Rossiter, 1993). En un amplio conjunto de trabajos se ha estudiado el llamado «efecto Matilda» (Rossiter, 1993) de subatribución, utilizando una variedad de herramientas que van desde la teoría feminista (Phillips y Hausbeck, 2000) hasta el análisis estadístico (Caplar *et al.*, 2017). La subvaloración de las contribuciones de las mujeres en el mundo académico se manifiesta en una disminución del interés en colaborar con mujeres (Knobloch-Westerwick *et al.*, 2013), en la devolución de las contribuciones de las mujeres en los artículos de investigación científica (Ni *et al.*, 2021), una percepción generalizada de que las mujeres tienen menos excelencia y capacidad académica (Knobloch-Westerwick *et al.*, 2000; van den Brink y Benschop, 2012; Moss-Racusin *et al.*, 2012; Bloodhart, *et al.*, 2020) y una marcada escasez de premios académicos otorgados a las mujeres (Lincoln *et al.*, 2012; Lunnemann *et al.*, 2019). Las mujeres también enfrentan procesos de revisión de publicaciones más largos (Hengel, 2022), menos invitaciones a artículos invitados (Holman *et al.*, 2018) y menos citas (Caplar *et al.*, 2017; Larivière *et al.*, 2013; Ghiasi *et al.*, 2015; Dworkin *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 2021; Dion *et al.*, 2018; Maliniak *et al.*, 2013;

Mc Laughlin-Mitchell *et al.*, 2013; Fulvio *et al.*, 2020; Chatterjee y Werner 2021).

Estos y otros trabajos —al respecto puede verse la bibliografía completa de los trabajos citados— muestran una realidad que la Universidad no puede desconocer: la inequidad de género en la academia es un hecho que se expresa de muchas formas y que afecta objetivamente el desarrollo de las mujeres académicas.

La fe ingenua en la meritocracia utópica, que no reconoce las inequidades de género subyacentes en el sistema de producción de conocimiento está en el corazón de cómo se reproduce la desigualdad (van den Brink y Benschop, 2012). El estado actual de la Universidad de Antioquia nos muestra que estamos lejos de la aspiración de una academia libre de sesgos de género. La Universidad, como centro referente de la reflexión académica y movilización del pensamiento, es responsable de desarrollar políticas y acuerdos universitarios que promuevan la disminución de la acumulación de inequidades.

## La falta de reconocimiento de las contribuciones de las mujeres al conocimiento académico en general, y a los estudios científicos en particular, se reconoce desde hace más de 150 años-

### Acciones objetivas para la reparación

En el reconocimiento de la diferencia entre una situación ideal y la realidad material de las mujeres en la academia se han desarrollado diversos mecanismos y políticas para disminuir la brecha de género. El estado colombiano ha creado desde 2019 (Decreto 179 de 2019; Decreto 1784 de 2019) una Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer que tiene entre sus funciones

«El diseño de las políticas, planes, programas, proyectos y disposiciones necesarias destinadas a promover la igualdad de género y empoderamiento para las mujeres», y «orientar y participar en el diseño e implementación de los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la legis-

lación interna y de los tratados, convenios y acuerdos internacionales que se relacionen con la igualdad de género para las mujeres», entre otras.

De igual manera, se encuentran políticas de género en leyes como la Ley 2069 de 2020, cuyo objeto es el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas y que en su artículo 32 crea unos criterios diferenciales para emprendimientos y empresas de mujeres. El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 define como «actores diferenciales para el cambio» a las mujeres, población LGBTIQ+, víctimas, niños, niñas y adolescentes (NNA), pueblos y comunidades étnicas, jóvenes, personas con discapacidad y campesinos (Departamento Nacional de Planeación, 2023). En las recientes convocatorias de Minciencias se están usando criterios diferenciales que otorgan puntos adicionales a los proyectos que a. integren actores diferenciales para el cambio y b. vinculen mujeres científicas. Por ejemplo, en la convocatoria 36: «Para la conformación de un Listado de Proyectos Elegibles en Ciencias Básicas y del Espacio para mover la frontera del conocimiento en el País y fortalecer capacidades en los territorios» otorgó cuatro puntos adicionales a los proyectos que presentarán un enfoque diferencial de acuerdo con los dos literales anteriores (Minciencias, 2023). La Universidad Industrial de Santander (UIS) en la convocatoria docente del año 2024 reconoció el problema de la equidad de género y definió que para el primer llamado «Del total de cargos a proveer, 23 serán dirigidos exclusivamente a aspirantes mujeres y ocho (8) dirigidos exclusivamente a aspirantes hombres». (Universidad Industrial de Santander, 2023).

## ¿Hacia dónde va la UdeA en su política de equidad de género?

Es claro que la UdeA no solo tiene una realidad problemática en equidad de género, muy compleja y que debe ser tratada con urgencia en algunas dependencias académicas, sino que debe tomar acciones objetivas para que los concursos docentes no sean oportunidades perdidas para equilibrar la balanza de género. Esperamos este tipo de análisis sirvan como herramienta para monitorear los avances de la política de equidad de género universitaria y revisar si las acciones adoptadas contribuyen a alcanzar el ideal jurídico que plantea la Universidad desde la VD.

**En el reconocimiento de la diferencia entre una situación ideal y la realidad material de las mujeres en la academia se han desarrollado diversos mecanismos y políticas para disminuir la brecha de género.**

También agradecemos a las profesoras Olga Lucía López, Diana Arias y Sol Mery Álvarez por la revisión e ideas aportadas a este texto.

## Referencias

- Bloodhart, B., Balgopal, M.M., Casper, A.M.A., Sample-McMeeking, L.B., Fischer, E.V. (2020). *Outperforming yet undervalued: Undergraduate women in STEM*. PLoS

- One. 2020 Jun 25;15(6):e0234685. DOI: [10.1371/journal.pone.0234685](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234685)
- Caplar, K., Tacchella, S. y Birrer, S. (2017). *Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts*. Nature Astronomy, 1(6), 0141. DOI: [10.1038/s41550-017-0141](https://doi.org/10.1038/s41550-017-0141)
- Chatterjee, P. y Werner, R.M. (2021). *Gender Disparity in Citations in High-Impact Journal Articles*. JAMA Network Open, 4(7), 1–8. DOI: [10.1001/jamanetworkopen.2021.14509](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.14509)
- Decreto 179 de 2019. *Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República*. 8 de febrero de 2019. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90564>
- Decreto 1784 de 2019. *Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República*. 4 de octubre de 2019. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100590>
- Departamento Nacional de Planeación. (2023). *Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, Potencia Mundial de la Vida*. Imprenta Nacional de Colombia. ISBN: 978-958-5422-45-2.
- Dion, M.L., Sumner, J.L., y Mc Laughlin-Mitchell, S. (2018). *Gendered Citation Patterns across Political Science and Social Science Methodology Fields*. Political Analysis, 26(3), 312–327. DOI: [10.1017/pan.2018.12](https://doi.org/10.1017/pan.2018.12)
- Documento CONPES 4080 de 2022 [Departamento Nacional de Planeación]. *Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País*. 18 de abril de 2022. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/Conpes/Econ%C3%B3micos/4080.pdf>
- Dworkin, J.D., Linn, K.A., Teich, E.G., Zurn, P., Shinohara, R.T., y Bassett, D.S. (2020). *The extent and drivers of gender imbalance in neuroscience reference lists*. Nature Neuroscience, 23(8), 918–926. DOI: [10.1038/s41593-020-0658-y](https://doi.org/10.1038/s41593-020-0658-y)
- Fulvio, J.M., Akinnola, I., y Postle, B.R. (2020). *Gender (Im)balance in citation practices in cognitive neuroscience*. Journal of Cognitive Neuroscience, 33(1), 3–7, 2020. DOI: [10.1162/jocn\\_a\\_01643](https://doi.org/10.1162/jocn_a_01643)
- Gage, M. J. (1870). *Woman as inventor; issued under the auspices of the New York State Woman Suffrage Association*. F. A. Darling, Fayetteville, N.Y.
- Ghiasi, G., Larivière, V., y Sugimoto, C.R. (2015). *On the Compliance of Women Engineers with a Gendered Scientific System*. PLOS ONE, 10(12), e0145931. DOI: [10.1371/journal.pone.0145931](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0145931)
- Hengel, E. (2022). *Publishing while female: Are women held to higher standards? Evidence from peer review*. The Economic Journal, 132(648), 2951–2991. DOI: [10.1093/ej/ueac032](https://doi.org/10.1093/ej/ueac032)
- Holman, L., Stuart-Fox, D. y Hauser, C. E. (2018). *The gender gap in science: How long until women are equally represented?* PLoS Biology, 16(4), 1–20. DOI: [10.1371/journal.pbio.2004956](https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956)
- Hoyos, I. y Rodríguez, B. (2023). *Diagnóstico de la paridad de género en la planta docente en los programas de física de las universidades colombianas*. Científicas en Acción, Publicación de la Red Colombiana de Mujeres Científicas, 27, 12-21. <https://www.flipsnack.com/redcolmc/cient-ficas-en-acci-n-u3friflk9s/full-view.html>
- Knobloch-Westerwick, S.S., Glynn, C. y Huge, M. (2013). *The Matilda Effect in Science Communication: An Experiment on Gender Bias in Publication Quality Perceptions and Collaboration Interest*. Science Communication, 35(5), 603–625. DOI: [10.1177/1075547012472684](https://doi.org/10.1177/1075547012472684)

- Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B., y Sugimoto, C.R. (2013). *Bibliometrics: Global gender disparities in science*. Nature, 504(7479), 211–213. DOI:10.1038/504211a
- Ley 2069 de 2020. Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. Función Pública. 31 de diciembre de 2020. [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=160966](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=160966)
- Lincoln, A. E., Pincus, S.Koster, J. B., y Leboy, P. S. (2012). *The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s*. Social Studies of Science, 42(2), 307–320, 2012. DOI: 10.1177/0306312711435830
- López-Lloreda, C. (2022). *Women researchers are cited less than men. Here's why—and what can be done about it*. Science. DOI: 10.1126/science.credit.adf3063
- Lunnemann, P., Jensen, M. H. y Jauffred, L. (2019). *Gender bias in Nobel prizes*. Palgrave Communications, 5(1), 17–20. DOI: 10.1057/s41599-019-0256-3
- Maliniak, D., Powers, R., y Walter, B.F. (2013). *The gender citation gap in international relations*. International Organization, 67(4), 889–992. DOI: 10.1017/S0020818313000209
- Mc Laughlin-Mitchell, S., Lange, S., y Brus, H. (2013). *Gendered Citation Patterns in International Relations Journals*. International Studies Perspectives, 14(4), 485–492. DOI: 10.1111/insp.12026
- Minciencias. (10 de diciembre de 2023). *Convocatoria de la asignación para la ciencia, tecnología e innovación del sistema general de regalías para la conformación de un listado de proyectos elegibles en ciencias básicas y del espacio para mover la frontera del conocimiento en el país y fortale*. <https://minciencias.gov.co/convocatorias/plan-convocatorias-asc-tei-2023-2024/convocatoria-la-asignacion-para-la-ciencia-0>
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J. y Handelsman, J. (2012) *Science faculty's subtle gender biases favor male students*. Proc. Natl. Acad. Sci. U.S.A. 109 (41), 16474-16479. DOI: 10.1073/pnas.1211286109
- Ni, Ch., Smith, E., Yuan, H., Larivière, V. y Sugimoto, C. R. (2021). *The gendered nature of authorship*. Sci Adv, 7(36), eabe4639. DOI: 10.1126/sciadv.abe4639
- Phillips, J. y Hausbeck, K. (2000). *Just Beneath the Surface: Rereading Geology, Rescripting the Knowledge-Power Nexus*. Women's Studies Quarterly, 28(1/2), 181–202. ISBN: 9780203614266
- Rossiter, M. W. (1993). *The Matthew Matilda Effect in Science*. Social Studies of Science, 23(2), 325–341. <https://www.jstor.org/stable/285482>
- Teich, E., Kim, J., Lynn, C., Simon, S., Klishin, A., Szymula, K., Srivastava, P., Bassett, L., Zurn, P., Dworkin, J., y Bassett, D. (2022). *Citation inequity and gendered citation practices in contemporary physics*. Nature Physics, 18(10), 1161–1170. DOI: 10.1038/s41567-022-01770-1
- Universidad Industrial de Santander. (19 de noviembre de 2023). *Convocatoria profesores carrera 2024*. <https://convocatorias.uis.edu.co/convocatoria-profesores-ca rrera-2024-es/>
- Van den Brink, M. y Benschop, Y. (2012). *Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs*. Organization, 19(4), 507-524. DOI: 10.1177/1350508411414293
- Wang, X., Dworkin, J. D., Zhou, D., Stiso, J., Falk, E. B., Bassett, D. S., Zurn, P., y Lydon-Staley,D.M. (2021). *Gendered citation practices in the field of communication*. Annals of the International Communication Association, 45(2), 134–153. DOI: 10.1080/23808985.2021.1960180