



Red de Mujeres Investigadoras  
UNIVERSIDAD NACIONAL



# I Seminario Internacional de la Red de Mujeres Investigadoras

UNA  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
COSTA RICA

305.42  
U26s

Ugalde Naranjo, Jinette

Seminario Internacional de la Red de Mujeres  
Investigadoras de la Universidad Nacional (1° : 7 - 8 marzo 2019 :  
Heredia, C.R.) / compilado por Jinette Ugalde Naranjo, Ana Isabel  
Barquero Elizondo, Kattia Lizzeth Vasconcelos-Vásquez – Heredia,  
Costa Rica : Red de Mujeres Investigadoras de la Universidad  
Nacional, Vicerrectoría de Investigación, 2019.  
192 páginas : ilustraciones

ISBN: 978-9968-9938-7-6

1. MUJERES 2. DERECHOS HUMANOS 3.  
INVESTIGACIÓN. 4. EDUCACIÓN I. Título.

Editorial: Centro de Información Documental,  
Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional

Sello Editorial: Centro de Información Documental,  
Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional

Heredia, Campus Omar Dengo  
Costa Rica

Teléfono: (506) 2277-3534/2277-3266

Correo electrónico: [cidseso@una.ac.cr](mailto:cidseso@una.ac.cr)

Apartado postal: 86-3000

Artículos relacionados con temas de ciencia, tecnología, educación,  
agricultura, derechos humanos, género, desarrollo personal y profesional

I edición 2019

400 ejemplares

Diagramación y diseño: Diseño Comercial Publicitario HA

Correo electrónico: [hacomunicacion@ice.co.cr](mailto:hacomunicacion@ice.co.cr)

De conformidad con el Artículo 16 de la Ley N.º 6683, Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos, se prohíbe la reproducción parcial o total no autorizada de esta publicación por cualquier medio o procedimiento mecánico electrónico, con excepción de lo estipulado en los artículos N.º70 y N.º73 de la misma ley, en los términos que éstas normas y su reglamentación delimitan (Derecho de cita y Derecho de Reproducción no autorizada con fines educativos).

---

**I SEMINARIO INTERNACIONAL  
DE LA RED DE MUJERES  
INVESTIGADORAS  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**

**7 y 8 de marzo de 2019**

### **Comité Editorial**

Dra. Jeannette Valverde Chaves  
Dra. Maribel León Fernández  
Dra. Heidy Vega García  
M.Sc. María Auxiliadora Montoya Hernández  
M.Sc. Anayudel Gutiérrez Hernández

### **Compiladoras**

MBA. Jinette Ugalde Naranjo  
MGA. Ana Isabel Barquero Elizondo  
MAE. Kattia Lizzett Vasconcelos Vásquez

### **Autores**

Marcela Mora Peralta  
Wendy Guido Venegas  
Jesslyn Pérez Venegas  
Keity Trujillo Céspedes  
Jasmín Vega Espinoza  
Angélica Fontana Hernández  
Irene Hernández Ruiz  
Pedro Fonseca Solano  
Jinette Ugalde Naranjo  
Ana Isabel Barquero Elizondo  
Kattia Lizett Vasconcelos Vásquez  
Silvia Jiménez Mata  
Sileny Mena Gómez  
María Luisa Preinfalk Fernández  
Laura Fuentes Belgrave  
Maritza Rodríguez Soto  
Laura Solís Bastos  
Ileana Araúz Beita  
Adriana Salazar Miranda  
Doris Fernández Carvajal  
Deborah Singer  
Carolina Sánchez Hernández  
Nalda Arias Cascante  
Maribelle Quirós Jara  
Gustavo Vallejo Esquivel  
Liana Penabá-Camacho  
María Amalia Penabá Camacho  
Stephanie Cordero Cordero

## CONTENIDO

### **Prefacio**

PRIMER SEMINARIO RED DE MUJERES INVESTIGADORAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL .....	5
--	---

<b>Agradecimiento</b> .....	7
-----------------------------	---

<b>Eje: Mujer y educación</b> .....	9
-------------------------------------	---

Madres-estudiantes universitarias en el Campus Liberia de la Universidad Nacional de Costa Rica.....	11
---	----

Barreras en la educación superior: la experiencia del estudiantado que participa del proyecto UNA Educación de Calidad en la Universidad Nacional, Costa Rica.....	21
--	----

La experiencia de las mujeres docentes en la robótica educativa en el marco de un proyecto de extensión universitaria .....	31
--	----

<b>Eje: Mujer y derechos humanos</b> .....	39
--	----

Mujeres, puestos de toma de decisión y crecimiento académico Caso: Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar de la Universidad Nacional.....	41
--	----

Identificando percepciones y manifestaciones de discriminación en la Universidad Nacional.....	51
---	----

¿A más pluralismo religioso mayor igualdad de género? .....	61
---	----

Implicaciones de la condición de interinazgo en la subjetividad y relaciones vinculares de población trabajadora de la Universidad Nacional: Caracterización del perfil de población interina de la Facultad de Ciencias Sociales y la Facultad de Filosofía y Letras, 2018.....	77
---	----

<b>Eje: Mujer, agroecología y cambio climático</b> .....	89
--	----

Asociación de mujeres organizadas de Biolley (ASOMOBI), liderazgo en turismo rural comunitario.....	91
--	----

Vinculación de las mujeres indígenas Maleku con el hogar y sus transformaciones a partir de la elaboración y comercialización de artesanía.....	103
--	-----

<b>Eje: Mujer, entornos de desarrollo personal y profesional.....</b>	<b>113</b>
Avances y desafíos para alcanzar la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional.....	115
De Furias infernales a cristianas devotas: las mujeres indígenas en la voz del misionero jesuita Antonio Sepp (1655- 1733) .....	125
Ciudadanía y contrato sexual: análisis de las barreras enfrentadas por las mujeres para el acceso a la anticoncepción oral de emergencia en Costa Rica .....	137
Incorporación de la perspectiva de género en la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Costa Rica .....	147
La violencia de género en los medios de comunicación.....	161
Características de la publicación de académicas de la Universidad Nacional, Costa Rica, en revistas institucionales .....	173

# **Avances y desafíos para alcanzar la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional**

Doris Fernández Carvajal<sup>21</sup>  
Silvia Jiménez Mata<sup>22</sup>

## **Resumen:**

Esta ponencia tiene por objetivo mostrar algunos avances y desafíos que se han registrado en la Universidad Nacional, en relación con la situación laboral del personal, con el fin de identificar si ha habido cambios en las brechas de género. Dicho análisis parte de los diagnósticos institucionales realizados desde el Instituto de Estudios de la Mujer, con información de los años 2005 y 2015. La relevancia de estos estudios ha sido el impulsar la aprobación de las “Políticas para la igualdad y equidad de género en la UNA” (2010), así como orientar las acciones estratégicas que requiere la institución para atender las desigualdades que persisten. El enfoque metodológico del estudio fue cuantitativo, tomando como base la información suministrada por el Departamento de Recursos Humanos. Se realiza un análisis comparativo con los resultados del primer diagnóstico (2005) y el realizado con información a 2015. Además, se contempló el análisis histórico del acceso de mujeres y hombres a puestos de decisión, y lo referido al acceso a becas de posgrado y eventos de capacitación. Algunos resultados apuntan a que se mantiene la segregación por áreas del conocimiento, si bien aumentó la contratación de las mujeres en algunas facultades e instancias con alta concentración de hombres. Se observan algunos cambios hacia la paridad en lo que respecta a los puestos académicos, no obstante, persiste la segregación vertical en la categoría más alta (Catedrático(a)), y en el acceso a otros puestos de toma de decisión como las decanaturas y direcciones de unidad académica.

## **Palabras clave:**

Brechas, diagnósticos, educación superior, equidad, género, igualdad, relaciones laborales.

---

21 *Máster en Estudios de la Mujer por la Universidad Nacional (UNA) y la Universidad de Costa Rica (UCR). Académica, Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional. Correo: doris.fernandez.carvajal@una.cr*

22 *Licenciada en Sociología por la Universidad de Costa Rica. Académica del Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional. Correo electrónico: silvia.jimenez.mata@una.cr*

## Introducción

A nivel de las instituciones, ha cobrado relevancia en la última década la transversalización del enfoque de género, como una estrategia política que implica -entre muchos otros factores- la identificación de la posición y condiciones de hombres y mujeres. De ahí que los diagnósticos de brechas de género son una herramienta clave para dicho fin, en la medida en que permiten visibilizar cómo se ubican las personas según su sexo en las diferentes áreas o departamentos, así como el acceso a los recursos y oportunidades disponibles en cada entorno, y a los órganos de toma de decisiones.

En el año 2006, se inició desde el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM) de la Universidad Nacional (UNA) el primer diagnóstico institucional sobre brechas de género, el cual contó con una fase cuantitativa (2006-2008) y una cualitativa (2009-2011). Dicha investigación fue uno de los compromisos adquiridos por la Rectoría en el marco de la “Agenda Universitaria hacia las relaciones de equidad entre hombres y mujeres (2005-2010)”, la cual fue impulsada por el IEM.

Este primer diagnóstico fue la base para la formulación y aprobación en el año 2010 de la “Política para la igualdad y equidad de género en la UNA”, aprobada por Consejo Universitario según Acuerdo SCU-988-2010, publicado en la Gaceta N° 09-2010 del 21 de mayo del 2010.

Posteriormente y con el fin de dar seguimiento a la situación de brechas de género en la UNA, se ejecutó desde el IEM en el periodo 2016-2018 el Proyecto de investigación: “Segundo Diagnóstico Institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional”. Este estudio tuvo como objetivo general: “Analizar, desde una perspectiva de género, la posición y las condiciones socio-laborales de las personas funcionarias de la Universidad Nacional, con el propósito de determinar posibles brechas de inequidad de género que puedan limitar el pleno desarrollo profesional y personal de mujeres y hombres” (IEM, 2016).

La presente ponencia se centra en el análisis comparativo de los resultados obtenidos en el primer diagnóstico institucional, con datos a noviembre de 2005, y los obtenidos en el segundo estudio de este tipo, con información a setiembre 2015. Así mismo, se presenta algunos resultados referidos a la participación por sexo en la coordinación de proyectos académicos, en lo referido a producción por sexo en las Revistas de la UNA, así como el acceso a becas de posgrado y eventos de capacitación por parte del personal.

Algunos de los principales referentes teóricos que orientan esta investigación son los siguientes:

- División sexual del trabajo: entendida como “...el reparto social de tareas en función del sexo ... La separación entre las tareas que se atribuyen a hombres y mujeres es más o menos rígida, según el tipo de sociedad (Amorós, 2000, p. 257). Así mismo, opera una jerarquización en la forma como se valora social y culturalmente los trabajos realizados por hombres y mujeres, en la medida en que se otorga mayor prestigio y reconocimiento económico a los primeros, en detrimento de aquellas profesiones que son asociadas con las mujeres.

- Segregación horizontal: hace referencia al hecho de que mujeres y hombres se concentran de manera preponderante en ciertas profesiones ó áreas del conocimiento, las cuales históricamente han sido construidas como propias de uno u otro sexo (Amorós, 2000). Ejemplo de lo anterior es el hecho de que a nivel nacional e internacional persista una mayor presencia de los hombres en las ciencias exactas como lo son la informática, matemática e ingenierías. En contraposición, las mujeres continúan concentrándose en el área de la educación, algunas ciencias sociales como psicología y trabajo social, así como en disciplinas artísticas como la danza.
- Segregación vertical: en el caso de las mujeres se constata el siguiente fenómeno: “... en la estructura ocupacional se sitúan en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en puestos de élite...” (Amorós, 2000, pp. 281-282). Desde los estudios de género se ha conceptualizado este aspecto como el “techo de cristal”, definido por Burin (1996, p.79) de la siguiente forma:

*... una superficie invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que les impide seguir avanzando. Su invisibilidad está dada por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por ser invisibles, son difíciles de detectar.*

*Entre los factores no visibles que limitan el ascenso en puestos de élite de las mujeres se encuentran: las responsabilidades domésticas, que conllevan una doble jornada laboral para las mujeres; mayores niveles de exigencia en el desempeño laboral, por el sólo hecho de ser mujeres; los estereotipos sociales sobre el interés de las mujeres de acceder a puestos de poder y las percepciones que tienen de sí mismas las propias mujeres, con respecto a sus capacidades para el desempeño de este tipo de cargos, en lo cual desempeña un papel primordial los procesos de construcción de las subjetividades de género (Burin, 1996).*

## Marco metodológico

El enfoque metodológico de la investigación fue cuantitativo, y el estudio fue de tipo descriptivo, en la medida en que da cuenta de la posición y situación laboral del personal de la UNA. Además, se trata de un estudio comparativo, en la medida en que se analiza si ha habido variaciones en relación con el diagnóstico realizado en el año 2005. Se parte de una metodología feminista, dado que el foco del estudio es determinar si existen brechas entre mujeres y hombres en lo referido a acceso a oportunidades que brinda la institución, por ejemplo, becas para estudio, ascenso en puestos, estabilidad laboral; también se determina la ubicación del personal según áreas del conocimiento; acceso a espacios de toma de decisiones; participación según tipo de proyectos y la publicación en las revistas con que cuenta la institución.

La población de estudio fue el personal académico, administrativo y paraacadémico de la UNA que contaban con nombramiento en una única unidad académica al mes de setiembre de 2015. Se abarcaron todas las Sedes de la institución. La información estadística fue suministrada por el Departamento de Recursos Humanos. Para el acceso a la información referida a proyectos académicos, se utilizó las bases disponibles en el Sistema de Información

Académica (SIA). La información referida al acceso del personal a becas de posgrado y eventos de capacitación fue suministrada por Junta de Becas, y se abarcó el período 2009-2017. En el caso del análisis histórico de la producción por sexo, se recurrió al “Portal de Revistas Académicas de la UNA” y además se complementó con revisión de algunas revistas en formato impreso.

Las variables de estudio fueron las siguientes: 1) Tipo de funcionario(a): según las labores realizadas por las personas funcionarias en la UNA, se definen tres tipos: académicas, administrativas y paracadémicas. 2) Estado de funcionario(a): indica la condición de contratación bajo la cual laboran las personas, puede ser de dos tipos: en propiedad ó de interinazgo. 3) Jornada: indica el número total de horas a la semana por las que se contrata a las personas funcionarias. Las jornadas más comunes son de 10, 20, 30 y 40 horas, no obstante, en la Universidad hay personas nombradas con menos o más horas a las señaladas. 4) Años de servicio: indica el tiempo total en años que tiene cada persona de laborar para la Institución. En algunos casos a las personas se les reconoce el tiempo servido en otras instituciones externas a la UNA. 5) Puestos: están directamente relacionados con el tipo de actividades que realizan las personas, generalmente están vinculados al “tipo de funcionario(a)”. Además, la mayoría de los puestos tiene asignada una categoría salarial específica.

## Resultados

En el 2005, las mujeres trabajadoras de la Universidad representaban un 48% del total de la población trabajadora, para el año 2015 esta población aumentó a un 50.4%, alcanzando con ello la paridad entre sexos. Los espacios laborales donde aumentó la contratación de mujeres fueron: el Centro de Estudios Generales, el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), la Facultad de Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud, en conjunto estas áreas laborales aumentaron en promedio cuatro puntos porcentuales la contratación de mujeres. Es importante señalar que siendo la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales un espacio laboral con alta concentración de hombres, las mujeres pasaron de representar un 32,9% a un 39,2%.

La Vicerrectoría de Desarrollo, también incrementó el nombramiento de mujeres, de 34,9% a 42,4%. Por el contrario, se dio una disminución en: el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA) de un 56% a un 52%, la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, de un 43,3% a un 41,8% en el 2015; la Vicerrectoría Académica de un 69% a 58% y los Órganos Superiores y Asesores, de 71% a 52%, encaminándose así a un mejor balance entre sexos.

También se encontraron cambios en el tipo de funcionario(a) uno de ellos es el aumento en la contratación de personal académico de un 49% a un 54,5% y de manera muy leve en personal administrativo de un 39% a 40,9%. Este incremento ha favorecido a las mujeres, en el primer caso, las académicas ven aumentada su contratación de manera importante de un 43,1% a 52,5% y de esa manera disminuye la brecha existente por sexo. En el caso de las administrativas, se observa un incremento de 49,5% a un 56,7%. El personal paraacadémico pasó de tener un alto porcentaje de mujeres en el 2005 (61,5%) a un 29% en el 2015.

Se observa una disminución en las brechas por sexo del personal académico: en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, en el 2005 había tres hombres por cada mujer y en el 2015 se reduce dicha razón a 1,8 hombres; en Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias Sociales y

Ciencias de la Salud, la relación era de dos hombres por una una mujer, esta diferencia se redujo a 1,8, 1,6 y 1,2 respectivamente.

En el caso de los hombres académicos, se observa una disminución en la razón por sexo en las siguientes unidades: Departamento de Física, Escuela de Topografía y Catastro, Economía, Ciencias Agrarias, Matemática e Informática donde la relación de hombre por cada mujer en el 2005 oscilaba entre 13 y 3 hombres. Al cabo de diez años, esta relación tuvo una disminución que oscilaba entre 5 y 2,5 hombres por una mujer.

Las mujeres académicas se concentraban en el año 2005 en la Escuela de Bibliotecología, Dirección de Docencia, División de Educación Básica, Escuela de Secretariado y Escuela de Danza, donde la relación mujer por hombre oscilaba entre 8 y 2,5 mujeres por hombre. Diez años después solo dos unidades disminuyeron su brecha, a saber, Bibliotecología y la Dirección de Docencia, que la redujeron a 3 y 1,5 mujeres por hombre, respectivamente.

En el caso del personal administrativo, sobresale la Vicerrectoría de Desarrollo, donde se redujo la brecha de un 65,3% de hombres en el 2005 a 57% en el 2015. En los Órganos Superiores y Asesores, las mujeres representaban un 71% en 2005 y disminuyó a 52,2% en el 2015.

El interinazgo del personal tuvo un aumento de dos puntos porcentuales, pasando de 51% en el 2005 a 53% en el 2015. Por sexo, no se observa cambios significativos para el período de estudio: 49,8% hombres y 50,1% mujeres. Por otro lado, la condición de propiedad ha experimentado un leve cambio que favorece a las mujeres, ya que pasó de un 47% en el año 2005 a un 50,8% en el 2015. En áreas laborales tales como Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias de la Salud y el CIDE se produjo un aumento de un 6% en promedio de las mujeres que adquirieron la propiedad.

Es importante destacar que la condición de interinazgo ha afectado en mayor medida al personal académico, prueba de ello es que en el año 2005 representaba un 62,1% y aumenta a un 71% en el 2015. En el caso de las mujeres académicas esta situación se incrementó al pasar de un 43,1% a un 52,5%, en lo cual puede incidir como un factor el reciente ingreso a la institución.

Para el año 2005, la jornada de cuarenta y treinta horas semanales no mostraba diferencias significativas por sexo. Para el año 2015 se produce un ligero desbalance que coloca a un 52,2% y 56,4% de las mujeres en las jornadas antes mencionadas. Si se analiza la jornada de acuerdo con el tipo de funcionario(a), un alto porcentaje (96%) del personal administrativo estaba contratado en la jornada de cuarenta horas. En una condición similar se encuentra un 84% del personal paracadémico. No sucede así para el personal académico, que suele ser contratado con jornadas más fraccionadas, sin embargo, en la década de estudio, un porcentaje mayor de estas personas pasa a ser contratada “tiempo completo”, de un 36% a un 53% en el año 2015. Dicho cambio beneficia a ambos sexos, un mayor porcentaje de mujeres es contratada con esta jornada, pasando de un 34,7% a un 55,1% y en el caso de los hombres de un 36,9% a un 51,1%.

En relación con los puestos ocupados por el personal académico, se reduce el porcentaje de personas con la categoría “Profesor(a) Instructor Bachiller” de un 10,1% a un 2,6%. La de “Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a)” permanece muy similar y se mantiene cerca del

49% para las mujeres. Aumenta de 6,8% a un 16% el porcentaje de personas con la categoría de Profesor(a) I, situación similar ocurre con la categoría Profesor(a) II que asciende de un 12% a un 20,1%. La única categoría que no registra cambios es la de Catedrático(a) pues se ha mantenido en alrededor del 6%. Estos cambios han impactado a las mujeres. En la primera categoría de puesto se redujo el porcentaje de mujeres de 42,4% en el 2005 a un 37,3%, en la segunda el porcentaje por sexo es muy parejo y ronda el 50% para cada uno. En la tercera categoría el porcentaje de mujeres se incrementa de un 39,5% a un 51%, en la cuarta categoría, también se aprecia un ascenso de un 35,4% a un 49,8%. Estos datos nos muestran que en las categorías “Profesor(a) 1” y “Profesor(a) 2” las brechas que existían entre los sexos prácticamente se redujeron. En la categoría “Catedrático(a)” sin bien las mujeres muestran un repunte importante al pasar de un 23,4% a un 32,6%, subsiste una brecha que favorece a los hombres.

La Universidad durante el período 2010-2015 llegó a ejecutar un total de 871 proyectos, de los cuales un porcentaje muy parejo fue coordinado por mujeres (49%) y el resto por los hombres. Sin embargo, las diferencias se hacen notables en el tipo de proyecto que cada sexo coordina: el 62% de proyectos de investigación han estado a cargo de hombres, el 54% de los proyectos integrados bajo la responsabilidad de las mujeres, los de gestión académica, extensión y docencia, han estado más recargados en las mujeres: 62% en promedio. Paralelamente, los proyectos de investigación son los que generan un porcentaje mayor de producción de artículos, ponencias y otros productos (42,5%), seguido de los proyectos integrados con un 41%. Los restantes tipos de proyectos aparecen con porcentajes bajos de este tipo de producción, con 10%, 4% y 2% respectivamente.

Con respecto a los puestos de decisión, se observa que la decanatura y la dirección de unidades académicas no ha variado significativamente, pues se mantienen los bajos porcentajes de participación de mujeres: un 23% y 30% respectivamente. La conformación por sexo del Consejo Universitario ha variado, pasando de un 15% de mujeres en el año 2005 a una 24% en el 2015. Las facultades que presentan los porcentajes más bajos de mujeres directoras son: Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias de la Tierra y el Mar con un 12% y 17% respectivamente. Subsisten cuatro unidades académicas en las cuales no ha habido mujeres directoras, estas son: el Departamento de Física, la Escuela de Topografía y Catastro, el Observatorio Vulcanológico y Sismológico y el Instituto de Estudios Latinoamericanos (IDELA). Caso contrario, los hombres no han llegado a ejercer este puesto en la Escuela de Bibliotecología y en el Instituto de Estudios de la Mujer.

De la revisión histórica de los artículos publicados en las revistas ubicadas en el portal de la Universidad se constata que un 25% de éstos tiene como autora a una mujer que ha publicado de manera individual, un 45% con autoría de un hombre, un 6% de autoría de mujeres en colectivo, un 9% de hombres bajo esta misma modalidad y un 15% de publicación conjunta entre ambos sexos. El dato general nos muestra una menor publicación de mujeres, pero al analizar el comportamiento de las publicaciones por década se observa un incremento progresivo: en los años setenta, las mujeres llegaron a publicar un 11% de todos los artículos, en los ochenta aumenta a un 17%, en los noventa asciende a un 26%, en la década del año dos mil un 31% y a partir del dos mil diez y hasta el dos mil diecisiete alcanza un 24%.

Durante el período (2009-2017) se otorgaron 219 becas para estudios de posgrado, de las cuales un 52%, fueron dadas a mujeres. Esto significa un aumento de 4,5 puntos porcentuales con respecto al período anterior de estudio (2002-2008) que fue de 47,5%. Un 52% de las

becas dadas a las mujeres (período 2009-2017) fueron para estudiar doctorado y un 48% para maestría. Por su parte, los hombres en un porcentaje mayor (63%) fueron becados para realizar estudios de doctorado. Poco más de la mitad (52%) de las mujeres escogió estudiar en el exterior, mientras que el resto lo hizo dentro del país. Por otro lado, un porcentaje mayor de hombres (64%) optó por estudiar fuera del país.

En relación con la aprobación de becas para participar en eventos de capacitación, tales como congresos, seminarios, entre otros, para el período 2009-2017 hubo un incremento muy significativo en relación con el período 2002-2008, pasando de apoyar un total de 914 eventos a 6337. La participación por sexo para este tipo de evento no muestra cambios significativos, para cada período alrededor de un 60% de mujeres solicitó beca, la mayor parte para eventos dentro del país.

## **Análisis de resultados**

Es importante destacar que, aunque prevalece la segregación horizontal, en la cual las mujeres se encuentran laborando en áreas del conocimiento consideradas “femeninas”, como lo es la educación y las humanidades, mientras que los hombres se concentran en las llamadas “ciencias duras”, se observan algunos cambios en el período de estudio. La segregación por áreas del conocimiento es un fenómeno que se presenta a nivel nacional e internacional, por lo que adquiere especial relevancia el papel que desempeñan las universidades como instituciones de formación, en lo referido a la promoción de acciones que incidan en un ingreso más equitativo por sexo, tanto en la matrícula como en la contratación de personal.

Los cambios que se han registrado a nivel de puestos académicos evidencian que las mujeres han logrado mejorar su ascenso en algunas categorías, lo cual conlleva un mejoramiento de sus condiciones salariales y status dentro de la academia. No obstante, persisten brechas en la categoría de puesto académico más alto, lo que evidencia la persistencia de la segregación vertical. Para incidir en este aspecto, las universidades deben considerar en todos los niveles organizacionales, que la dimensión profesional está articulada con las condiciones personales y familiares. En este sentido la división sexual del trabajo que prevalece en nuestras sociedades conlleva una sobrecarga en las mujeres de responsabilidades domésticas y de cuidado de personas dependientes, lo que genera entre otros aspectos una menor disposición de tiempo para la producción académica, lo que a nivel de las universidades se traduce en un estancamiento en el ascenso en puestos.

Paralelamente, los proyectos de gestión académica, extensión y docencia son coordinados en mayor medida por mujeres, y éstos registran una baja producción académica. Lo anterior debe llevar a una reflexión a lo interno de las facultades y centros, en relación con la relevancia y aporte que se realiza por medio de este tipo de proyectos, así como sobre los mecanismos para que tanto mujeres como hombres los coordinen; además se requiere una adecuada planificación desde la formulación de éstos, para que se promueva la elaboración de productos académicos y se contemplen los tiempos efectivos que esto requiere.

La participación de las mujeres en los puestos de decanatura y dirección ha venido experimentando cambios en el tiempo, ya que, en las primeras décadas de fundada la Universidad, predominaron los hombres a cargo de estos puestos. Es a partir del año 2000 donde se logra visualizar un aumento paulatino en la integración de las mujeres a estos

espacios de toma de decisiones, aunque como lo demuestran los datos, la paridad aún no se ha alcanzado.

Como ya se apuntó, la transversalidad de género en las instituciones implica un análisis crítico sobre las brechas existentes entre mujeres y hombres, con el fin de identificar sus causas y las consecuencias que conlleva en términos del acceso a los recursos y oportunidades que brinda la institución. El enfoque de género permite analizar históricamente cómo las dinámicas de una institución se enmarcan en un contexto social y cultural, con el fin de promover los cambios que se requieren para alcanzar la igualdad de género.

## **Conclusiones y recomendaciones**

La estrecha brecha existente en el año 2005, en relación con la composición por sexo del personal de la UNA, se acorta en el período de estudio. Esto se evidencia en una mayor contratación de mujeres en la mayoría de centros, facultades y vicerrectorías. En aquellos espacios que registran por el contrario un decrecimiento, esto no puede verse de forma negativa, ya que un aumento en la contratación de hombres contribuye a balancear la población trabajadora por sexo en ese espacio laboral.

Se produjo un cambio en la composición del personal según el tipo de funcionario(a), esto se evidencia en un aumento de cinco puntos porcentuales en el personal académico. Este aumento puede evidenciar un interés por fortalecer el quehacer sustantivo de la institución, a través de los diversos tipos de proyectos, docencia y extensión.

Subsiste la segregación horizontal, en la cual las personas se ubican en áreas laborales según su sexo. No obstante, lo anterior, las brechas que favorecían a los hombres se han reducido en algunas facultades y de esta forma se encaminan a una paridad entre sexos. Por el contrario, las brechas se han mantenido y ensanchado en aquellas áreas que concentran más mujeres, este sería la situación en algunas unidades académicas de la Facultad de Filosofía y Letras y en el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE).

Se observa un leve mejoramiento en las jornadas de las personas que trabajan en la Universidad, en términos de un aumento aproximado de tres horas más por semana para ambos sexos, en el caso del personal de ocho áreas laborales. Dicho mejoramiento generó un 3% más de mujeres contratadas en la jornada de tiempo completo. De igual manera el personal en interinazgo y propiedad vio aumentada su jornada en cerca de dos horas semanales.

La estructura de puestos académicos dentro de la Universidad Nacional experimenta cambios importantes. Los aumentos en las categorías de “Profesor(a) 1”, y “Profesor(a) 2”, muestran avances muy significativos dentro de los que hay que destacar un mayor porcentaje de mujeres, contribuyendo así a reducir la brecha existente. Si bien en la categoría de “Catedrático(a)” continúa existiendo una diferencia importante, ya que, de tres personas en este puesto, una es mujer.

Las mujeres coordinan la mitad de los proyectos académicos ejecutados en la universidad durante el período de estudio, sin embargo, registran un bajo porcentaje de producción académica, en comparación con sus homólogos hombres. Posiblemente sus roles y funciones sociales relacionados con su género influyan de manera importante en menor tiempo para

dedicar a esta actividad. No obstante, lo anterior, se requiere de un acercamiento cualitativo para conocer otros motivos que podrían estar incidiendo en esta situación.

En el transcurso del tiempo las mujeres han venido ganando terreno en ocupar los principales cargos de decisión en la Universidad, particularmente a partir del año 2000, sin embargo, aún dista mucho para alcanzar la paridad, ya que en términos generales predominan los hombres en los puestos de decanatura y dirección. Se requiere de acciones puntuales para motivar y estimular un interés y condiciones que favorezcan la incorporación de las mujeres a los mismos.

Un mayor porcentaje de mujeres universitarias pudieron acceder a becas para estudiar un posgrado y particularmente un doctorado fuera de país. Esto representa un mejoramiento en relación con el período de estudio anterior. Si bien esto es un dato positivo ya que significa un mayor desarrollo profesional para las mujeres, si se compara con los hombres éstos muestran una preferencia por realizar estudios doctorales fuera del país. Por otro lado, un porcentaje mayor de mujeres aprovechan las oportunidades de participar de eventos de capacitación, tales como congresos, seminarios y otros dentro del país, y de esa manera ampliar sus conocimientos y la proyección de su trabajo académico.

## Referencias

- Amorós, A. (2000). División sexual del trabajo. En Amorós, C. (compiladora). 10 Palabras clave sobre Mujer. Navarra, España: Editorial Verbo Divino.
- Burin, M. (1996). Género y Psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. En Burin, M. y Dio Bleichmar, E. (compiladoras) Género, Psicoanálisis, Subjetividad (pp. 61-99). Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Instituto de Estudios de la Mujer. (2016). Formulación del Proyecto académico “Segundo diagnóstico institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional”. Recuperado de <http://www.gestionproyectos.una.ac.cr>
- Universidad Nacional. (2010). Política para la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional. Gaceta N° 09-2010 del 21 de mayo del 2010.
- Universidad Nacional (Costa Rica). Instituto de Estudios de la Mujer (2014). Diagnóstico Institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional. Heredia, C.R.: Instituto de Estudios de la Mujer.

El trabajo de la Red de Mujeres Investigadoras suma de manera significativa a esa larga y dolorosa lucha que la historia registra, como lo señala la Organización de Naciones Unidas, cuando se inició a discutir y a exigir un Día Internacional de la Mujer – discusión que surge a finales del siglo XIX en el mundo industrializado desbordado por ideologías radicales.

Para nosotras las mujeres nada ha sido normal, gratuito ni en igualdad; cada derecho ha sido luchado, cada espacio ha sido arrebatado y en muchas sociedades el solo hecho de ser mujer ha significado perder miles de vidas, torturas y el desprecio de sistemas profundamente patriarcales.

Este seminario se enmarca en el Día Internacional de la Mujer, efeméride que se estableció después de muchos años de luchas para que el clamor por alcanzar derechos fuera finalmente escuchado por la ONU, un 8 de marzo de 1975. Y en este proceso inacabable, valga recordar que en toda la geografía del planeta las mujeres hemos luchado por pan y paz. Hoy, desde la academia es una gran responsabilidad y un orgullo posicionar a las mujeres desde la investigación que contribuye más allá del pan y la paz a la igualdad, al respeto, a la equidad y a la vida.

¡Y adelante la Universidad Nacional por la Igualdad, la Equidad y la No violencia de Género!

Dra. Ana María Hernández Segura.  
Rectora adjunta  
Universidad Nacional



ISBN: 978-9968-9938-7-6

