



3 de julio de 2024  
Dictamen CE-5-2024

**PARA:** Miembros del Consejo Universitario  
**DE:** Comisión Especial  
**ASUNTO:** *Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia. (Pase CE-10-2021).*

---

---

## Contenido

1. ANTECEDENTES.....	3
2. ORIGEN DEL ESTUDIO.....	5
3. TRATAMIENTO DEL TEMA EN COMISIÓN.....	6
4. ANÁLISIS DEL CASO.....	10
4.1. Factores explicativos.....	11
A. Brecha en Régimen Académico.....	11
B. Condición laboral y salarial.....	20
C. Estudios en el exterior.....	21
D. Participación en cargos de dirección.....	23
E. Salud integral.....	30
F. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia.....	31
5. Conclusiones y recomendaciones.....	38
5.1. Conclusiones.....	38
5.2. Recomendaciones y acciones afirmativas.....	40
A. Aspectos asociados a regulación.....	42
B. Aspectos asociados a la provisión de servicios.....	44
C. Aspectos asociados a la información.....	45
D. Aspectos asociados a la colaboración.....	46
E. Aspectos asociados con temas de género en la Institución.....	46
6. ACUERDOS.....	48
7. REFERENCIAS.....	54
ANEXO 1: Diagrama causas – efectos.....	57
ANEXO 2 Sondeo realizado a la comunidad universitaria.....	58
Aspectos mencionados en el sondeo realizado a la comunidad universitaria.....	58

## Índice cuadros





Cuadro 1. Número de nombramiento por clase docente por sexo. Al 30 de junio 2022. ....	12
Cuadro 2. Personal docente en Régimen Académico por área, categoría y sexo, activo al 1 de noviembre de 2023. ....	14
Cuadro 3. Comparativo Interanual de la demanda de evaluación de producción académica por género y área académica. Periodo 2019 -2022. ....	15
Cuadro 4. Número de personas investigadoras activas según sexo. Periodo 2019 -2022. ...	16
Cuadro 5. Distribución de becas al exterior del personal docente por género. Periodo 2019-2022. ....	22
Cuadro 6. Distribución de becas al exterior del personal docente que incorpora al núcleo familiar por género. Periodo 2019-2022. ....	22
Cuadro 7. Personal docente según categoría en régimen académico por sexo. Activo al 1 de noviembre de 2023. ....	24
Cuadro 8. Número de nombramientos según clase ocupacional por sexo Al 30 de junio de 2022. ....	27
Cuadro 9. Número de personas en cargos de autoridades y direcciones por sexo a marzo 2024. ....	28
Cuadro 10. Porcentaje de crecimiento anual de casos recibidos por hostigamiento sexual. Periodo 2020-2022. (con respecto al año anterior) ....	32
Cuadro 11. Porcentaje de crecimiento anual de denuncias referenciales por hostigamiento sexual. Periodo 2020-2022 (con respecto al año anterior) ....	33
Cuadro 12. Casos tramitados por CICHs. Periodo 2020-2022. ....	35

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución de proyectos de Acción Social según participantes. Periodo 2019-2023. ....	18
Gráfico 2. Número de proyectos de Acción Social liderados según sexo. Periodo 2019-2023. ....	19
Gráfico 3. Número de personas en cargos de autoridades y direcciones por sexo a marzo 2024. ....	29
Gráfico 4. Estudiantes mujeres que han sufrido violencia según tipo de violencia. Porcentajes. I-2021. ....	36
Gráfico 5. Tipos de violencia reportados por estudiantes mujeres en la Universidad de Costa Rica. Porcentajes. I-2021. ....	37



## 1. ANTECEDENTES

1. El Consejo Universitario, en sesión n.º 6474, artículo 6, celebrada el 16 de marzo de 2021, acuerda:

- 1. Integrar una comisión especial que analice las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brinde recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia. Esta comisión estará integrada de la siguiente manera:*

- a) Una persona representante por cada área académica, designada por los Consejos de Área. Una persona representante de las Sedes Regionales, designada por el Consejo de Sedes Regionales.*

- b) Cuatro personas miembros del Consejo Universitario: Prof. Cat. Madeline Howard Mora, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, MTE Stephanie Fallas Navarro y Br. Valeria Rodríguez Quesada, quien la coordinará.*

- 2. Dar la mayor divulgación a esta iniciativa.*

2. La Dirección del Consejo Universitario, conforme el acuerdo tomado en la sesión n.º 6474, traslada el análisis del caso denominado: *Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia*, una vez conformada la comisión especial, con el expediente pase CE-10-2021.
3. En Consejo Universitario, en sesión n.º 6484<sup>1</sup>, artículo 3, inciso q), se acuerda aprobar la participación de la Br. Rodríguez, a partir de la solicitud planteada mediante oficio CU-558-2021 del 19 de abril de 2021, por la Br. Valeria Rodríguez Quesada, para participar en condición de miembro de la comunidad universitaria, a partir del día 1.º de mayo, debido a que finaliza su representación ante el Órgano Colegiado como representante estudiantil.
4. El Consejo Universitario en sesión n.º 6484, artículo 3, inciso r), discute la participación en la comisión especial de la representación de las personas interinas, a la luz del oficio CPIUCR-004-2021, por lo que se acordó *considerar a la Licda. Elena Andraus Alfaro, docente interina de la Escuela*

---

<sup>1</sup> Celebrada el 27 de abril de 2021.



*de Estadística, en la comisión especial que analizará las inequidades que afrontan las mujeres en la academia.*

5. Se reciben respuestas de los Consejos de Áreas donde se designa a la persona representante ante la comisión especial:
  - ✓ Área de Ingeniería, a la Ing. Mercedes Chacón Vásquez, Ph.D., docente de la Escuela de Ingeniería Eléctrica (oficio FI-167-2021).
  - ✓ Área de la Salud, a la Dra. Vivian Vilchez Barboza, docente de la Escuela de Enfermería (oficio CAS-9-2021).
  - ✓ Área de Artes y Letras, a la M. Sc. Nazira Álvarez Espinoza, docente de la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura (oficio FA-62-2021).
  - ✓ Área de Ciencias Básicas, a la Dra. Henriette Raventós Vorst, docente de la Escuela de Biología (oficio FC-94-2021).
  - ✓ Área de Ciencias Agroalimentarias, al Dr. Pablo Bolaños Villegas, profesor-investigador de la Escuela de Agronomía (oficio FCA-174-2021).
  - ✓ Sedes Regionales, a la Mag. María José Quesada Chaves, docente de la Sede del Pacífico (oficio CASR-23-2021).
6. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6536, artículo 2, inciso r), del martes 2 de noviembre de 2021, en respuesta al oficio CE-30-2021 que solicita nombrar a la coordinadora de la comisión especial, debido a que la coordinación la ocupaba la Br. Valeria Rodríguez Quesada, ex-representante estudiantil ante el Consejo Universitario, acuerda nombrar a la M. Sc. Carmela Velázquez Carrillo como coordinadora de la Comisión Especial que analiza el caso *Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia.*
7. El Consejo Universitario en la sesión n.º 6561, artículo 3, inciso ñ), del martes 27 de enero de 2022, atiende el oficio CE-1-2022, en el que se acuerda nombrar a la Dra. Patricia Fumero Vargas como integrante de la comisión especial en sustitución de la Prof.Cat. Madeline Howard, ex miembro del Consejo Universitario.



8. El Comité de Personas Interinas de la Universidad de Costa Rica, mediante oficio CPIUCR-003-2022 del 9 de abril de 2022, solicita sustituir a la Licda. Elena Andraus Alfaro, docente interina de la Escuela de Estadística por la docente Mag. Mariechen Wüst Picado ante la comisión especial.

## 2. ORIGEN DEL ESTUDIO

El estudio del tema se originó en el acuerdo de la sesión n.º 6474, artículo 6, del Consejo Universitario<sup>2</sup>, al discutir la Propuesta de Miembros CU-8-2021 presentada por la representante estudiantil, Br. Valeria Rodríguez Quesada, en la que fundamenta que a partir de su participación<sup>3</sup> en el proyecto durante el 2020: *Mujeres en la Bibliografía*, en el que se aproximan a conocer las realidades de las distintas unidades académicas, encuentran *el poco reconocimiento que se les otorga a las docentes por medio de la bibliografía de los cursos*, razón que la lleva a plantear en la propuesta la necesidad de identificar las principales dificultades que impiden que las mujeres se desarrollen y crezcan en el área profesional, debido a las situaciones particulares que se manifiestan en las distintas áreas del saber en la Institución.

En este sentido, en dicha sesión se discutió y se acordó lo siguiente:

1. *Integrar una comisión especial que analice las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brinde recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia. Esta comisión estará integrada de la siguiente manera:*
  - a) *Una persona representante por cada área académica, designada por los Consejos de Área. Una persona representante de las Sedes Regionales, designada por el Consejo de Sedes Regionales.*
  - b) *Cuatro personas miembros del Consejo Universitario: Prof. Cat. Madeline Howard Mora, M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo, MTE Stephanie Fallas Navarro y Br. Valeria Rodríguez Quesada, quien la coordinará.*

2. *Dar la mayor divulgación a esta iniciativa.*

---

<sup>2</sup> Celebrada el 16 de marzo de 2021.

<sup>3</sup> Conjuntamente con la representante estudiantil: Ariana Quesada García.



Por consiguiente, se apertura el estudio del tema mediante el expediente pase CU-10-2021 del 18 de marzo de 2021.

### 3. TRATAMIENTO DEL TEMA EN COMISIÓN

El estudio de las disparidades que afrontan las mujeres es una cuestión crítica de modo que para tener una comprensión de las dinámicas de equidad y diversidad en el ámbito académico, la comisión inicialmente contó con la participación de la Profesora Valeria Morales<sup>4</sup>, coordinadora de la comisión de Género (enero 2022), quien compartió las acciones, procesos y los avances que se estaban desarrollando desde la Comisión de Género de la Rectoría, entre ellos, el levantamiento de información solicitada a las unidades académicas respecto a las iniciativas que se están trabajando en la Institución en temas de género. En la información de esta comisión se demuestra que la Vicerrectoría de Acción Social es la que cuenta con más proyectos que se refieren a la temática y se menciona que desde el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) se desarrollaban acciones para completar indicadores de género en la Universidad.

En este sentido, la presentación fue altamente informativa y contribuyó en la definición de la estrategia de trabajo, que comprendió los siguientes procesos:

1. Invitaciones a participar de la comisión a las personas funcionarias relacionadas con el tema, de esta manera, se recibió en diversas sesiones a las siguientes personas: a la Dra. Diana Senior Angulo, jefa de la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE), con la exposición *Reformar retos estructurales de la Universidad y no sólo reformar un Reglamento*; a la Dra. Montserrat Sagot Rodríguez, directora del CIEM, con la exposición de *Sexismo en la academia y su efecto en los salarios y sistemas de prestigio universitarios*; al M. Sc. Roberto Fragomeno, presidente de la Comisión de Régimen Académico con la exposición del *Informe anual Comisión de Régimen Académico para el periodo contemplado entre el 16 de noviembre de 2020 y el 15 de noviembre de 2021*; y a la Dra. Eugenia Gallardo y al Dr. Mauricio Molina, con la exposición *Diferencias de la estructura salarial por género de la Universidad de Costa Rica*.
2. Recolección de información cuantitativa mediante consultas a las instancias institucionales para conocer el comportamiento de las mujeres en la Institución y tener un diagnóstico, a saber: la Oficina de Recursos Humanos,

---

<sup>4</sup> Sustituida por la Prof. Daniela Miranda, actual coordinadora de la Unidad de Género, quien participó en varias sesiones de la comisión.



la Comisión de Régimen Académico, la Unidad de Cargas Académicas-Vicerrectoría de Docencia, la Vicerrectoría de Investigación y la Vicerrectoría de Acción Social.

3. Revisión de los siguientes documentos:
  - a) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 establecida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), específicamente, el Objetivo 5 y su meta 5.5.
  - b) Respecto de la legislación nacional: el Plan Nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (PLANOVI) y la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG), que plantean rutas para tratar el tema.
  - c) La matriz de compromisos de la Universidad de Costa Rica (UCR) con las políticas nacionales con el objeto de registrar cuáles cambios se han implementado en la Universidad y cuáles acciones pueden ser viables.
  - d) El segundo y tercer *balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*, informes elaborados por Ana Carcedo, los cuales incorporan información cualitativa y cuantitativa que orientan diversas acciones.
  - e) La matriz con el inventario de iniciativas que se desarrollan en la UCR relacionadas con el tema.
  - f) El informe acerca de la brecha salarial en la UCR: *Diferenciales salariales de género y sus determinantes para el personal académico en propiedad en la Universidad de Costa Rica*, de Laura C. Blanco.
4. Conocer y retroalimentar el cartel preliminar de licitación para la contratación del *IV Informe de Género desde la UCR*, a manera de validación.
5. Trabajo en subgrupos conformado por las integrantes de la comisión especial con el fin de realizar la revisión documental que se les asigna y que sea expuesta a la comisión.
6. Realización de un taller con la participación de las personas integrantes de la comisión, con el propósito de identificar y evaluar las diversas dimensiones que afectan a las mujeres en la academia, esto en los diferentes espacios académicos, la progresión en la carrera, el acceso a recursos y oportunidades, mediante la construcción de un diagrama que visualizará las causas y efectos.





7. A partir de los efectos-causas definidos en el taller, depurar las variables que contribuyen a la elaboración de hipótesis, y a la definición de factores explicativos para formular recomendaciones y acciones afirmativas.
8. Reunión con la dirección del Centro Centroamericana de Población (CCP), para analizar la posibilidad de realizar una encuesta a la comunidad universitaria o grupos focales para tratar de responder a cómo es el proceso de ascenso en régimen académico y qué dificultades se les presentan para delimitar las causas y explicar las diferencias, además, de los temas de la permanencia en el régimen y sobre las labores de cuidado que las docentes dedican.
9. Reunión con el Lic. Leonardo Obando Víquez, asesor legal del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), sobre el tema de Economía de los cuidados y estrategias de alcance nacional del IMAS orientadas a apoyar a las mujeres y sus familias.
10. Reunión con la Dra. Patricia Debeljuh, directora del Centro Conciliación Familia y Empresa (Argentina), sobre el tema de la responsabilidad familiar corporativa y guías de buenas prácticas para la conciliación familia, trabajo y sociedad producto de las investigaciones realizadas en el Centro.
11. En el marco de la conmemoración al Día Internacional de la Mujer del 8 de marzo se realizó una consulta abierta mediante plataformas digitales, la cual estuvo disponible del 26 de febrero al 2 de marzo de 2023. Dicha consulta tuvo como objetivo recolectar insumos para visualizar y analizar las necesidades de la comunidad universitaria en la consecución de construir espacios de equidad de género. La pregunta del sondeo fue *Carrera profesional para las mujeres universitarias: ¿cómo las apoyamos?*, en el entendido de que carrera profesional se refiere al desarrollo de la mujer en el ámbito profesional, ya sea en su lugar de trabajo o de estudio.

En este sondeo de opinión participaron 129 personas que aportaron ideas de acciones para apoyar el desarrollo profesional de las mujeres universitarias en la academia, los resultados se presentan en el anexo 2.

12. Sesiones de trabajo de la Comisión para determinar las acciones afirmativas a proponer para la institución.
13. Elaboración y revisión del documento final.





Estos puntos se fueron retomando y profundizando en el análisis a lo largo de la planificación y el desarrollo llevado a cabo en las doce reuniones de trabajo (5 virtuales y 7 presenciales). Entonces, se contextualiza la temática en el ámbito nacional e institucional, y se identifican los siguientes elementos:

- ✓ Las políticas nacionales proponen mover las barreras de desigualdad entre mujeres y hombres; desde estas se derivan compromisos para la Universidad al haber suscrito el PLANNOVI<sup>5</sup>, es pertinente mencionar que la Universidad pertenece a distintas comisiones: Comisión Técnica Interinstitucional CTI PIEG, Comisión Nacional de Seguimiento PLANNOVI y Comisión de Alto Nivel (CAN) PICTTI<sup>6</sup> y la Comisión Técnica Interinstitucional (CIT) PICTTI. También, la Universidad se encuentra como representante ante la Subcomisión de Comunicación Social de PLANNOVI.
- ✓ Ante estas, se participa como institución representante con derecho a voz y se realiza un reporte anual a las tres políticas públicas. En el caso de PIEG y PLANNOVI, estos reportes suelen hacerse en el mes de febrero y marzo a través del sistema Quickscore, donde se recopilan todas las acciones en materia de género que realiza la Universidad y corresponden a los indicadores asignados en los planes de acción de cada política. En el caso de la PICTTI, el MICITT no ha realizado la solicitud del año anterior, el último reporte fue realizado el año anterior, con datos 2022.
- ✓ Para el año 2023, se construyeron en conjunto con el INAMU y el MICITT, los planes de acción 2023-2026 de cada una de las políticas.
- ✓ Las políticas del INAMU y del MICITT contienen ejes de acciones que están asignadas a la Universidad; las cuales se firmaron en su momento y, por tanto, comprometen a la Universidad; por ejemplo, al MICITT se le deben remitir informes anuales sobre los avances institucionales.
- ✓ A escala institucional, se carece de estrategias para tratar el tema de género y la legislación e iniciativas se encuentran dispersas; por esta razón, desde los ejes de las políticas se podrían alinear, articular y coordinar acciones por parte de las diferentes instancias de la Universidad.
- ✓ La Rectoría cuenta con una Comisión de Género, que a enero de 2022 se ha avocado a realizar un inventario sobre las iniciativas que existen en la Universidad. Asimismo, realizó dos actividades en la UCR: un coloquio en marzo 2022 y un conversatorio sobre la brecha de género en la academia y

---

<sup>5</sup> Plan de acción 2023-2026.

<sup>6</sup> Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación (PICTTI).



el sexismo en junio 2022.

- ✓ La importancia de coordinar acciones entre la comisión especial y el equipo asesor de la Rectoría.
- ✓ En mayo de 2023, se organiza en forma conjunta entre la comisión especial, la Unidad técnica de igualdad y equidad de género de la Asamblea Legislativa, el Grupo parlamentario de mujeres diputadas, la Cooperación Española y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) la Conferencia titulada: *La violencia hacia las mujeres en la política: un problema estructural*, impartida por la experta española Dra. Pilar López Diez, con el propósito de analizar los principales elementos por los cuales las estructuras organizativas, normativas y sociales, entre otras, propician la violencia política hacia las mujeres y, por tanto, son una barrera que les impide el ejercicio pleno de sus derechos políticos en los espacios donde participen.
- ✓ Asimismo, después de la conferencia se realizó el conversatorio con la participación de la expositora; M. Sc. Fanny Ramírez Esquivel, consultora internacional en comunicación política, social y organizacional; la Licda. Haydée Hernández Pérez, especialista en igualdad y equidad de género; y la Dra. Yanet Martínez Toledo, profesora de la UCR, como moderadora.

## 4. ANÁLISIS DEL CASO

El presente análisis se propone examinar y visualizar a partir de la revisión bibliográfica, de las audiencias recibidas en la Comisión y de los datos estadísticos recopilados producto de las solicitudes de información a las vicerrectorías y oficinas administrativas, las múltiples formas de las desigualdades que encaran las mujeres en el entorno académico en la Institución y promover cambios.

### 4.1. Factores explicativos

De las discusiones en el seno de la comisión especial y con el propósito de aproximarnos a las causas de la desigualdad que enfrentan las mujeres en la academia, particularmente en la Universidad de Costa Rica, se establecieron los siguientes factores: brecha en Régimen Académico, condición laboral y salarial, estudios en el exterior, salud integral y hostigamiento sexual, los cuales se detallarán a continuación.

#### **A. Brecha en Régimen Académico**



Se presentan cifras o elementos que contribuyen a explicar las disparidades de género en la Institución, relacionadas con este factor:

1. Los datos a junio de 2022 de la Oficina de Recursos Humanos muestran que del total del personal docente contratado en la Institución; 3204 (55 %) son hombres y 2598 (45 %) son mujeres. Así, la población contratada bajo Régimen Académico, en relación al total del personal docente, es de 1972, donde el 40 % (802) corresponde a mujeres, en contraposición con un 60 % (1170) de hombres.

En el cuadro 1 se observan los nombramientos de hombres y de mujeres en Régimen Académico, 1170 son hombres (36 % del total de hombres nombrados en la institución) y 802 son mujeres (31 %), lo cual evidencia una importante menor cantidad de mujeres que han sido asimiladas bajo el Régimen Académico que de hombres y, consecuentemente, una mayor proporción de las mujeres cuentan con un nombramiento interino (66%) que de hombres (60 %) en la institución. Asimismo, hay una proporción menor de mujeres (72) que de hombres (116) con nombramiento en la categoría de persona invitada, condición muchas veces considerada como una etapa previa para ingresar al sistema de Régimen Académico.



**Cuadro 1. Número de nombramiento por clase docente por sexo. Al 30 de junio 2022.**

Tipo de categoría	Hombres		Mujeres	
	Abs	%	Abs	%
régimen académico <sup>2/</sup>	1170	36	802	31
interinato	1915	60	1724	66
invitado	116	4	72	3
visitante	3	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3204</b>	<b>100</b>	<b>2598</b>	<b>100</b>

1/ Según artículo 176 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica

2/ catedrático, adjunto, asociado, instructor

**Fuente:** Datos de Oficina de Recursos Humanos, al 30 de junio de 2022

Según el informe final del *Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*<sup>7</sup> (2012; p. 13), para el 2011 la población docente en Régimen Académico era de 1677, la proporción de docentes era de 38 % (633) mujeres vs. 62 % (1044) hombres.

- Para el I ciclo 2022, con datos del Sistema de Colaboración Académica Docente (SICAD)<sup>8</sup>, en la categoría de catedrático se reporta que un 66 % son hombres (341) y un 34 % mujeres (176). En la categoría de instructor, las mujeres representan el 45 % (382) en comparación con el 55 % (457) de hombres, tal como se observa en el cuadro 2.

Los datos en el Informe de labores de la Comisión de Régimen Académico (CRA) del 2021 indican que, en términos de la distribución por género, en todas las categorías del Régimen Académico (RA), la cantidad de profesores continúa superando a la cantidad de profesoras y, en algunos casos, como en la categoría de catedrático, duplicándolas. Del total de 1965 personas docentes propietarias reportadas, 1152 (59 %) corresponden a hombres y 813 (41 %) corresponden a mujeres; del total de catedráticos (482), 33 % son mujeres y 67% hombres, del total de asociados (454) 43 % son mujeres y 57

<sup>7</sup> Carcedo, A.y Amador, D. (2012). *Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*.

<sup>8</sup> Oficio CEA-1531-2022 del 23 de agosto de 2022.



% son hombres, que aún haciendo la corrección por población total de hombres y mujeres en RA se observa una mayor proporción de hombres catedráticos que de mujeres catedráticas o adjuntas, desigualdad que no es evidente en las categorías de instructor y adjunto. La distinción por género en los extremos de las categorías es la siguiente: el 20 % (161) del total de las mujeres en propiedad son catedráticas y el 28 % (321) de los hombres son catedráticos, mientras que un 46 % de las mujeres son instructoras y un 40 % de los hombres son instructores (Informe Anual CRA, 2021, p. 21).

3. En el cuadro 2 se muestra el comportamiento por área de la distribución por sexo y por categoría académica, según datos al 1.º de noviembre de 2023<sup>9</sup>. Se puede observar en este cuadro que el área más grande en cantidad de personal docente es el Área de Salud (596), seguida de Ciencias Sociales (441) y luego las Sedes Regionales (279).

Del cuadro 2 se observan diferencias entre áreas en cuanto a la cantidad de la proporción de profesores sobre profesoras, en particular sobresalen las áreas de Ciencias Básicas (130 y 47) el área de Ingeniería (129 y 46), hombres y mujeres, respectivamente), donde es más evidente que las diferencias por sexo se acentúan durante el crecimiento en RA. Sin embargo, en todas las áreas se puede evidenciar como la proporción de profesores en propiedad es mayor al de las mujeres y que el paso en las categorías es mayor por parte de los hombres que de las mujeres.

---

<sup>9</sup> Proporcionados por M.Ev. Walter Esquivel Gutiérrez, coordinador de URA-CEA.



**Cuadro 2. Personal docente en Régimen Académico por área, categoría y sexo, activo al 1 de noviembre de 2023.**

Categoría / Sexo	Catedrático(a)		Asociado(a)		Adjunto(a)		Instructor(a)		Total		Total General
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Área Académica UCR											
Área de Artes y Letras	41	18	19	27	10	5	19	23	89	73	162
Área de Ciencias Agroalimentarias	27	10	19	23	5	6	7	8	58	47	105
Área de Ciencias Básicas	67	17	43	18	9	5	11	7	130	47	177
Área de Ciencias Sociales	84	52	58	51	29	38	64	67	235	208	441
Estudios Generales	16	14	19	13	3	4	5	3	43	34	77
Área de Ingeniería	41	9	30	11	10	6	48	20	129	46	175
Área de Salud	38	40	35	37	22	25	222	177	317	279	596
Sedes Regionales	27	16	34	17	12	15	81	77	154	125	279
<b>Total por Área y Sexo</b>	<b>341</b>	<b>176</b>	<b>257</b>	<b>197</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>457</b>	<b>382</b>	<b>1155</b>	<b>857</b>	<b>2012</b>
<b>Total por Categoría</b>	<b>517</b>		<b>454</b>		<b>202</b>		<b>839</b>				

Fuente: Sistema de Colaboración Académico Docente (SICAD) recuperado el 01/11/2023

La Comisión de Régimen Académico (CRA), en el informe anual presentado para el año 2021 ante el Consejo Universitario<sup>10</sup> reportó que la producción académica enviada para evaluación de la comisión en los últimos 3 años se compuso de un total de 6304 materiales de diverso tipo, de los cuales un 36 % provino de solicitudes de calificación presentadas por profesoras y el restante 64 % por profesores.

La situación anterior es similar, como lo hace notar el informe de la CRA, del año 2022<sup>11</sup>, al apreciarse la distribución de la demanda de evaluación de publicaciones y obras por género y área académica, donde persiste una mayor entrega de documentos de profesores que de profesoras en las diferentes áreas de la Universidad, relación que se observa también en el periodo comprendido entre el 2019 y el 2022. Esta información se muestra en el cuadro 3.

En este cuadro se aprecia que las dos áreas académicas que, para cada año, presentaron la mayor cantidad de producción a evaluación, fueron las áreas de Ciencias Sociales y la de Salud. El tercer puesto por volumen lo presentaron las Sedes Regionales (años 2019 y 2022), Ciencias Básicas (año

<sup>10</sup> Presentado en la sesión n.º 6563, artículo 10, del 3 de febrero de 2022, de conformidad con el artículo 56 del *Reglamento de Régimen Académico y servicio docente*.

<sup>11</sup> Presentado en la sesión n.º 6673, artículo 5, del 14 de febrero de 2023.



2020) y Área de Artes y Letras (año 2021). Se resalta que las áreas varían en cuanto a la participación de hombres y de mujeres que presentan productos a evaluación, pero se observa una tendencia que respeta siempre una mayor presentación de los hombres que de las mujeres, como se mencionó anteriormente.

**Cuadro 3. Comparativo Interanual de la demanda de evaluación de producción académica por género y área académica. Periodo 2019 - 2022.**

ÁREA	2019			2020			2021			2022		
	Genero		Total	Género		Total	Género		Total	Género		Total
	F	M		F	M		F	M		F	M	
Artes y Letras	91	206	297	28	69	97	183	123	306	86	101	187
Ciencias Agroalimentarias	61	74	135	41	41	82	59	72	131	54	82	136
Ciencias Básicas	74	223	297	16	246	262	74	223	297	27	224	251
Ciencias Sociales	204	335	539	171	292	463	217	323	540	286	433	719
Salud	209	195	404	114	147	261	197	180	377	293	313	606
Ingeniería	49	206	255	49	111	160	28	218	246	45	205	250
Estudios Generales	60	108	168	9	27	36	53	63	116	62	85	147
Sedes Regionales	82	241	323	55	96	151	70	154	224	118	220	338
Otros <sup>5</sup>	30	30	60	9	20	29	36	14	50	67	58	125
<b>Total general</b>	<b>860</b>	<b>1618</b>	<b>2478</b>	<b>492</b>	<b>1049</b>	<b>1541</b>	<b>917</b>	<b>1370</b>	<b>2287</b>	<b>1038</b>	<b>1721</b>	<b>2759</b>

Fuente: Actas, Comisión de Régimen Académico y Sistema de Colaboración Académico Docente

El sistema de evaluación para ascenso en RA considera un mayor peso a aquellos trabajos de investigación, y un menor puntaje a los trabajos relacionados con la docencia y la acción social. Asimismo, en el *Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica* (2012) se incluyen estadísticas en cuanto a la participación de las mujeres en los proyectos de investigación, de acción social y en comisiones de las unidades académicas (UA). Del total de 111 unidades académicas de investigación (UAI), 45 (40 %) cuentan con una mayor proporción de hombres adscritos a las UAI que de mujeres. Solamente 37 UAI (33 %) cuentan con mayor proporción de mujeres adscritas a estas UA. En ese informe se reporta un total de 597 investigadoras mujeres y 660 hombres investigadores inscritos en la Institución. Asimismo, se evidencia la necesidad de profundizar en la participación de estas mujeres en los proyectos de investigación, ya que conviene conocer los roles que unas y otros desempeñan en el desarrollo de estas investigaciones y las áreas en que se realizan.





Para el año 2022, el comportamiento fue similar al del 2011: una menor participación de las mujeres en proyectos de investigación; de 1441 proyectos inscritos, el 44 % (631) corresponde a mujeres y el 56 % (810) a hombres, según los datos proporcionados por la Vicerrectoría de Investigación<sup>12</sup>. Esta diferencia no permite observar tendencias en cuanto a la participación de mujeres en los proyectos debido a que la población docente en la institución tiene esta misma proporción 55 % hombres (3204) y 45 % mujeres (2598), lo importante es analizar los roles y la conformación de los equipos de investigación en la institución. La tendencia se mantiene en la institución a lo largo del periodo 2019 a 2022 tal como se observa en el cuadro 4.

**Cuadro 4. Número de personas investigadoras activas según sexo. Periodo 2019 -2022.**

Género	AÑOS							
	2019		2020		2021		2022	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Femenino	845	45	842	44	898	46	931	47
Masculino	1024	55	1052	56	1045	54	1065	53
<b>Total</b>	<b>1869</b>	<b>100</b>	<b>1894</b>	<b>100</b>	<b>1943</b>	<b>100</b>	<b>1996</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos de la Vicerrectoría de Investigación (<https://vinv.ucr.ac.cr/es/estadisticas-de-las-personas-investigadoras-de-la-universidad-de-costa-rica>)  
Recuperado al 10 de noviembre de 2023

Hay una tendencia en la Institución a que la participación de las mujeres en actividades “domésticas en la academia” (se entiende como participación en comisiones, en coordinaciones, gestión de actividades académicas, redacción de informes, gestión de actividades de acción social, organización de ferias, exposiciones y otras actividades similares, que comúnmente se caracterizan por organización y logro de resultados colectivos) de las UA es mayor que la de los hombres. Esta sobrecarga se ha estudiado y obedece a que la asignación de cargas para investigación o los descargos para trabajo de investigación suelen privilegiar a los hombres sobre las mujeres en las UA. Este comportamiento ya se ha estudiado en otros medios académicos como lo reporta la publicación de la Universidad de Rutgers del 2013<sup>13</sup>, donde se mostró que los hombres dedicaban un 37 % de su tiempo a actividades de investigación, la actividad que más les brinda oportunidades de avanzar en sus carreras y de obtener reconocimientos y prestigio, pero solo un 20 % a actividades de servicio como comisiones y trabajo administrativo, como se

<sup>12</sup> Oficio VI-5386-2022, del 6 de setiembre de 2022

<sup>13</sup> *Do Babies Matter?: Gender and Family in the Ivory Tower* Rutgers University Press, 2013.



ha mostrado en el cuadro 3, donde la demanda de evaluación de producción académica en la CRA es mayormente de profesores.

Esta misma situación se aborda en el estudio realizado por las profesoras Jarvinen y Mik-Meyer, publicado en enero del 2024, que demuestra que en un estudio realizado en 3 universidades danesas de ciencias sociales el 61 % de mujeres eran “de alto rendimiento” contra un 27 % de hombres en tareas de servicio (labores en comisiones o trabajo relacional), y se esperaba que las mujeres fueran “jugadoras en equipos organizacionales”, mientras que los hombres se les permitía “perseguir sus intereses profesionales individuales” achacando esta situación a las dificultades por parte de las mujeres a negarse a participar en estas tareas.

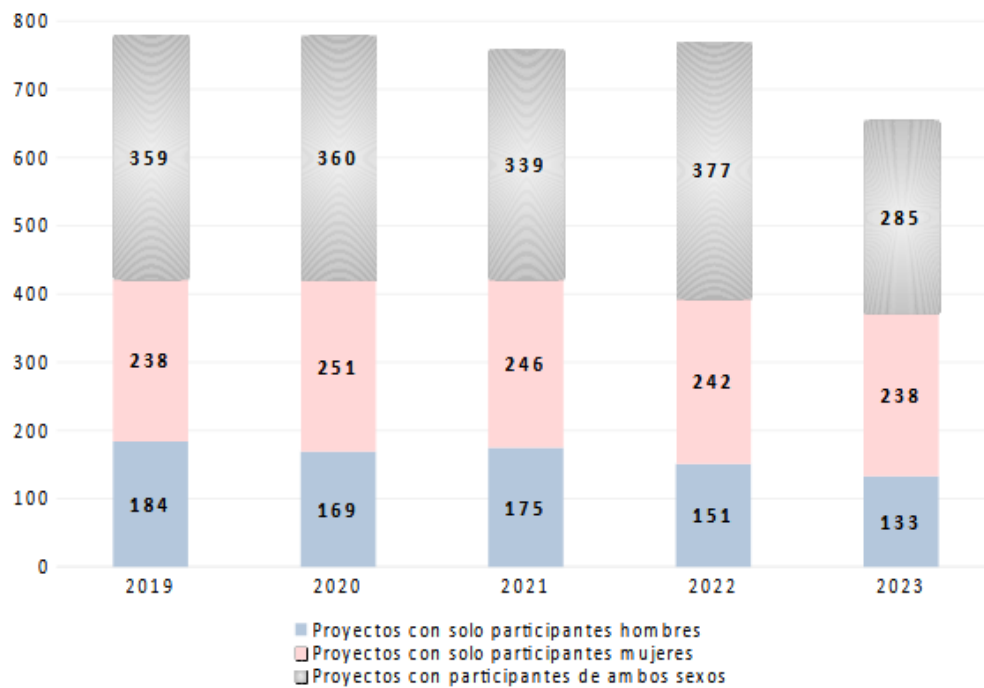
Para la Universidad de Costa Rica (UCR), los datos evidencian cómo los proyectos de Acción Social<sup>14</sup> son mayormente atendidos por mujeres, en contraposición con los proyectos de investigación, que son desarrollados mayormente por hombres.

---

<sup>14</sup> Oficio VAS-2302-2023, del 8 de mayo de 2022.



**Gráfico 1. Distribución de proyectos de Acción Social según participantes. Periodo 2019-2023.**

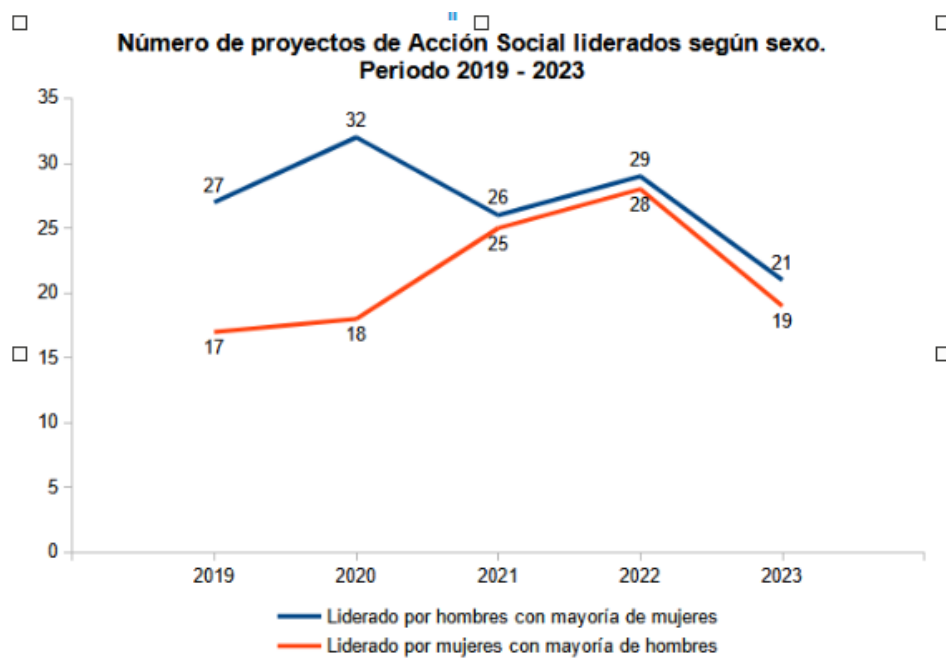


Fuente: Vicerrectoría de Acción Social, a mayo 2023



Particularmente, en el gráfico 2 se observa que los proyectos de Acción Social, pese a que son mayormente liderados por hombres en su composición, hay más cantidad de mujeres participantes. También, se nota una tendencia similar desde el 2021 al 2023 en el número de proyectos liderados por hombres o mujeres.

**Gráfico 2. Número de proyectos de Acción Social liderados según sexo. Periodo 2019-2023.**



Fuente: Vicerrectoría de Acción Social, a mayo 2023



Así, en el *Diagnóstico del régimen salarial de la UCR*<sup>15</sup> de la Comisión Técnica de la Rectoría creada en 2021 y coordinada por el Dr. Pedro Méndez Hernández, se cita: *para el sector docente, la Dra. Henriette Raventós y la Dra. Montserrat Sagot señalaron que existe una distribución de tiempo y cargas que no contempla el factor de género. Existe un exceso de comisiones per cápita para mujeres dentro de las unidades académicas, centros de investigación, espacios universitarios, entre otros, los cuales, muchas veces, no cuentan con remuneración extraordinaria pero sí implican una mayor carga de trabajo, además de que no se contemplan como actividades que permitan ascender en Régimen Académico. Tampoco se provee de incentivos para que las personas puedan combinar su carrera académica con trabajos de cuidado y maternidad, lo cual dificulta que las personas cuidadoras puedan avanzar en su carrera profesional. (p. 62).*

4. La maternidad es una situación de rezago en el crecimiento en el Sistema de Régimen Académico. Esta situación se pone de manifiesto en el *Informe sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2012, en el cual se afirma que la discriminación subsiste no solo en el derecho a la maternidad, sino en el regreso al trabajo concluida la licencia de maternidad. En la UCR se aplica una ampliación de la licencia de maternidad conforme la Convención Colectiva; sin embargo, esta ampliación contribuye a la interrupción de la carrera académica, en especial en el seguimiento de los proyectos de investigación en que no se permite a la investigadora seguir dirigiéndolos si así lo solicita ella. En este sentido, es más atinada la flexibilización del derecho de la licencia con la posibilidad de disfrutarla a tiempo parcial, fraccionarla o posibilitar la cesión del cuidado al padre en pos de la corresponsabilidad. Tampoco existe una red de guarderías para las mujeres docentes o administrativas de la UCR, lo cual se hace especialmente patente en las sedes regionales.

### **B. Condición laboral y salarial**

1. Contribuyen a la brecha salarial de género una mayor proporción de mujeres en interinazgo (66 %), una menor proporción de profesoras en las categorías superiores en Régimen Académico y una menor proporción de mujeres en puestos de autoridad, todas ellas que se derivan en un ingreso salarial menor, como se muestra en el cuadro 1. Cabe reiterar, que la relación total del

---

<sup>15</sup> Rectoría, *Diagnóstico del régimen salarial de la UCR*, noviembre 2021.



personal docente en Régimen Académico es de 1972, el 40 % (802) corresponde a mujeres, en contraposición con un 60 % (1170) de hombres.

En el *Diagnóstico del régimen salarial de la UCR (noviembre 2021)* se señala: *La mayor desigualdad en salarios de las personas trabajadoras se encuentra en la categoría de catedrático. Dos factores aumentan la desigualdad en este caso; la categoría de profesores catedráticos es la única en la que: 1. Los pasos por mérito académico se incorporan a la base salarial en el cálculo de cada uno de los componentes salariales. 2. El número de escalafones no tenía tope hasta que dicho concepto de pago fue eliminado por la Sala Constitucional<sup>16</sup> (p.51).*

### **C. Estudios en el exterior**

1. De acuerdo con lo que establece el artículo 5 del *Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio*, las unidades académicas deben preparar una lista de personas candidatas a optar por becas al exterior con el área de interés de especialización y el grado académico deseado según el plan de desarrollo de la unidad académica.

Actualmente la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (OAICE) no recibe de parte de las unidades académicas la propuesta anual, lo que hace pensar que estas no hacen el análisis o la planificación de esta temática en sus planes de desarrollo. Esto genera pocas posibilidades de abordar las inequidades en la formación del personal docente, y de ahí el poco aprovechamiento de los recursos para formación en el exterior por parte de las mujeres.

---

<sup>16</sup> En voto de la Sala Constitucional número 2019-006935 del 24 de abril de 2019.



**Cuadro 5. Distribución de becas al exterior del personal docente por género. Periodo 2019-2022.**

Género	ANOS									
	2019		2020		2021		2022		Totales periodo	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Femenino	92	37	82	38	83	40	57	40	314	38
Masculino	180	63	131	62	125	60	85	59	501	61
No binario	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>100</b>	<b>213</b>	<b>100</b>	<b>209</b>	<b>100</b>	<b>143</b>	<b>100</b>	<b>817</b>	<b>100</b>

Fuente: Sección de Administración y Finanzas, OAICE; datos al mes de agosto de 2022

El comportamiento de la participación y composición de las becas de posgrado al exterior por sexo, correspondientes al periodo comprendido desde 2019 hasta el mes de agosto de 2022, describe un bajo uso del apoyo para la formación de posgrado en exterior, que en promedio para el periodo, fue el siguiente: el 61 % (501) de las becas se han otorgado a hombres y el 38 % (314) a mujeres como se muestra seguidamente

2. Los incentivos de apoyo financiero a las familias de las personas becarias para realizar estudios en el exterior son mayoritariamente aprovechados por hombres con un 66 % (148) vs las mujeres con un 34 % (75) (cuadro 6). Esta situación hace pensar que los beneficios de las becas no están incentivando que más mujeres sean becarias y consecuentemente que ingresen y asciendan en el Régimen Académico.

**Cuadro 6. Distribución de becas al exterior del personal docente que incorpora al núcleo familiar por género. Periodo 2019-2022.**

Género	ANOS									
	2019		2020		2021		2022		Totales	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	
Femenino	23	35	16	29	19	33	17	38	75	
Masculino	42	65	40	71	38	67	28	62	148	
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>223</b>	

Fuente: Sección de Administración y Finanzas, OAICE; datos al mes de agosto de 2022





3. La falta de acompañamiento y mentoría hacia las mujeres docentes interinas por parte de la Institución o bien a lo interno de las unidades académicas en cuanto a las oportunidades a las que pueden acceder dada su condición de interinato dificulta el acceso a reservas de plaza que requieren estudios en el exterior.
4. Existe la cultura en las unidades académicas de no realizar concursos para reserva de plaza, lo cual impide garantizar la selección de una persona idónea y el desarrollo de acciones afirmativas que contribuyan a la visión estratégica de un plan de desarrollo que enfrente las desigualdades de género, acciones que no están estimuladas a nivel reglamentario en la Institución.
5. Las oportunidades de becas en el exterior para mujeres mayores de 35 años se ven más limitadas que para mujeres menores, lo que afecta las posibilidades de estudios de posgrado en el exterior. Esta es una consideración importante para las mujeres que postergan sus estudios de posgrado por atender responsabilidades de maternidad. Además, esta situación se observa porque los estudios de pregrado en Latinoamérica son más extensos, razón por la cual la obtención del título de grado se da en una edad más avanzada en comparación con los sistemas de educación superior en Europa o en Norteamérica.
6. La Institución no cuenta con procesos de reinserción consolidados para las personas que regresan de sus estudios en el exterior, que no se les asignan cargas académicas para investigación o bien para desarrollar propuestas o labores que les permita crecer en su desarrollo académico y esta situación es todavía más crítica para la población femenina, en especial si tienden a relacionarse más a labores de servicio, como se evidenció en el apartado A) inciso 6 de este informe.

#### **D. Participación en cargos de dirección**

Para ocupar los puestos de dirección superior, decanatura, dirección de sede o de unidad académica, se debe contar con la categoría mínima de asociado; en el caso de la dirección de la unidad académica de centros e institutos de investigación, se debe contar con el grado más alto que la Universidad otorgue en el campo<sup>17</sup>. Estos requisitos generan una condición de desventaja para las mujeres, ya que el acceso a los puestos más altos se convierte en la sumatoria de todos los requisitos anteriormente esbozados en este informe. Se genera una situación acumulativa de

---

<sup>17</sup> Artículos 91 y 102 del *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica*.



desigualdad con una relación perversa que condiciona el mismo sistema académico institucional. A continuación se presentan diversos elementos sumatorios:

**Cuadro 7. Personal docente según categoría en régimen académico por sexo. Activo al 1 de noviembre de 2023.**

Categoría en régimen	Hombres		Mujeres		Total categoría	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
catedrático(a)	341	30	176	21	517	26
asociado(a)	257	22	197	23	454	23
adjunto(a)	100	9	102	12	202	10
instructor(a)	457	40	382	45	839	42
<b>Total</b>	<b>1155</b>	<b>100</b>	<b>857</b>	<b>100</b>	<b>2012</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos del Sistema de Colaboración Académica Docente (SICAD), recuperado al 1/11/2023

En primera instancia, se encuentra el requisito de la categoría mínima de profesor asociado, a la cual se accede por el puntaje en carrera académica. Tal y como se observa en el cuadro 7, del total de personas en RA, las mujeres con categoría de asociado o catedrático representan un 44 % (373) de las mujeres nombradas en la Institución, mientras que los hombres representan el 52 % (598). A partir de estos datos, en la sumatoria de ambas categorías, los hombres son una importante mayoría (38 % mujeres y 62 % hombres de las 971 personas) de la población que cumple con el requisito mínimo para acceder a puestos de toma de decisiones y consecuentemente tendrán más oportunidad de ocupar estos puestos.

A esto se le suman las condiciones estructurales que se han venido esbozando y que impactan en el imaginario de la comunidad universitaria para la toma de decisiones: menos mujeres visibles, menos mujeres elegibles. El espacio de la toma de decisiones y de la “correcta” toma de decisiones está vinculado simbólicamente al ejercicio de poder de lo masculino. Quienes no están representadas en dichos espacios físicamente no pueden acceder a ellos simbólicamente, muchos menos pensarse elegibles. A la vez, existe una idea sobre las mujeres en puestos de decisión, que el poder de mando ya no solo es incompatible con la figura de las mujeres, sino que cuando lo ejercen se les reclama o incluso se les exigen más productos que si fueran hombres quienes los ocuparan. Está evidenciado, además, que la violencia política es muy frecuente para el caso de las mujeres que asumen



puestos de autoridad donde se muestran manifestaciones de violencia psicológica, los insultos, amenazas a su integridad física, acoso sexual o bien violencia laboral<sup>18</sup>.

Ante esta situación, que también es generalizada en nuestro país, recientemente la Asamblea Legislativa aprobó la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, *Ley n.° 10235, publicada en el Alcance n.° 98 a La Gaceta n.° 90*, de 17 de mayo de 2022. Esta Ley tiene como objetivo prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política del país.

La contribución de esta Ley fomentará la creación de estructuras formales desde los instrumentos normativos para garantizar el derecho pleno de las mujeres para ejercer su liderazgo en puestos de toma de decisiones, situación que nuestra institución debe atender como una acción afirmativa para apoyar a las mujeres a ocupar estos espacios de incidencia y decisión, por cuanto a la Universidad de Costa Rica debe valorar y analizar lo establecido en el Transitorio I de la *Ley que indica en un plazo hasta de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los partidos políticos, las instituciones públicas, las municipalidades, la Asamblea Legislativa y las organizaciones sociales deberán cumplir con las obligaciones establecidas respectivamente en el capítulo III, Prevención de la violencia contra las mujeres en la política, de esta ley.*

Existen estereotipos de género que sugieren que los hombres son más aptos para liderar y tomar decisiones importantes que las mujeres, y esto se ve reflejado en la realidad universitaria. Estos estereotipos pueden dificultar el ascenso de las mujeres a puestos de dirección y limitar su capacidad para ser tomadas en serio y elegidas en tales espacios. De igual forma, es muy frecuente que las mujeres enfrenten una falta de apoyo dentro de la estructura laboral, similar a la existente en los hogares. Esto incluye apoyo para la formación y el desarrollo profesional, lo cual hace que sea más difícil para las mujeres avanzar en sus carreras y ascender a puestos de dirección.

Por ello, debe erradicarse por completo la idea de que las mujeres son menos capaces de tomar decisiones que los hombres, así como la percepción de que las mujeres son menos competentes en áreas técnicas y de negocios, o la creencia de que las mujeres tienen una menor capacidad de autoridad y persuasión. Un estudio

---

<sup>18</sup> Tribunal Supremo de Elecciones (s.a.). *Enfrentando la violencia política contra las mujeres*.



reciente de la CEPAL sobre la brecha salarial de género en Costa Rica demuestra que esta problemática se extiende a todo el sector laboral del país, como se lee a continuación:

*Las brechas de género han sido, históricamente, una realidad en el mercado laboral de Costa Rica y representan una forma de desigualdad arraigada en la sociedad. Si bien el aumento del nivel educativo de las mujeres y ciertas mejoras en la distribución de la carga de trabajo no remunerado han contribuido a reducir la brecha de participación, aún existen diferencias significativas entre géneros en términos de oportunidades de inserción y ascenso laboral. Estudios previos muestran, asimismo, que las mujeres costarricenses enfrentan importantes desigualdades salariales asociadas a la discriminación. (Torres y Zaclizever, 2022, p. 33).*

Los datos que ofrece la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica reflejan dicha desproporción en los puestos de toma de decisiones; en el cuadro 8 se puede observar que aquellos puestos que corresponden a los elegibles por el conjunto de personas que pueden tomar decisiones en la UCR, la sumatoria de los puestos jerárquicos y los de dirección académica o Unidad, son un total de 159 espacios, de los cuales 97 estaban siendo ocupados por hombres a junio del 2022. Es decir, los hombres se encuentran por encima de las mujeres en puestos de liderazgo. Un elemento importante en esta información es que los puestos de elección plebiscitaria de los años 2020 y 2021 permitieron la elección de 3 representantes mujeres y 6 de hombres, una clara diferencia que si bien los puestos de administración superior reportados en el cuadro 8 llegan a ser 8:6, hombres:mujeres, reduciendo la diferencia, 5 de ellos son puestos de designación que usualmente conllevan un componente político donde es más viable la búsqueda de la paridad de género. A esto se le debe sumar que la composición de las Asambleas de Escuela y Unidad, en la mayoría de los casos, está compuesta principalmente por hombres o con leves diferencias.



**Cuadro 8. Número de nombramientos según clase ocupacional por sexo  
Al 30 de junio de 2022.**

Tipo de nombramiento	Hombres		Mujeres		Totales	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
autoridades superiores (electas)	6	67	3	33	9	100
autoridades superiores (vicerrectores y vicerrectoras)	2	40	3	60	5	100
direcciones académicas	89	61	56	39	145	100
<b>Totales</b>	<b>97</b>		<b>62</b>		<b>159</b>	

Fuente: Datos de Oficina de Recursos Humanos, al 30 de junio 2022



Igualmente, se visualiza en el cuadro 9 y gráfico 3 la desigualdad en cargos de toma de decisiones se acentúa en algunos espacios de la Universidad, como son: en las Áreas de Salud, Artes y Letras, e Ingenierías. Particularmente es importante señalar que esta distribución se acentúa para los puestos de autoridad en las unidades de investigación, donde se tienen requisitos académicos de titulación alto y en los puestos de autoridades superiores especialmente aquellos que pasan por un proceso de elección a partir de la Asamblea Plebiscitaria. Esta desigualdad se muestra, además, en el hecho de que en la historia de la Universidad de Costa Rica solamente ha habido una rectora, máxima autoridad de institucional.

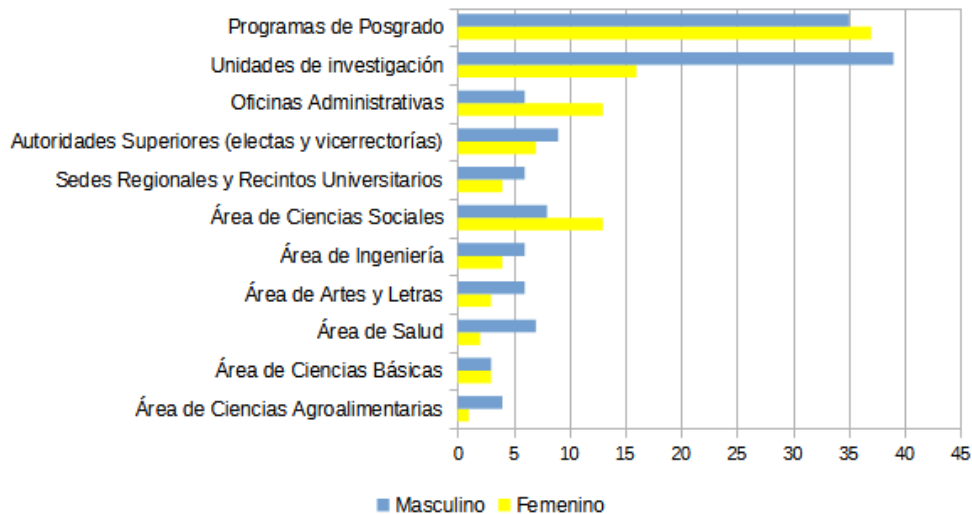


**Cuadro 9. Número de personas en cargos de autoridades y direcciones por sexo a marzo 2024.**

Cargo en puestos de mando	Femenino	Masculino	Total
Área de Ciencias Agroalimentarias	1	4	5
Área de Ciencias Básicas	3	3	6
Área de Salud	2	7	9
Área de Artes y Letras	3	6	9
Área de Ingeniería	4	6	10
Área de Ciencias Sociales	13	8	21
Sedes Regionales y Recintos Universitarios	4	6	10
Autoridades Superiores (electas y vicerrectorías)	7	9	16
Oficinas Administrativas	13	6	19
Unidades de investigación	16	39	55
Programas de Posgrado	37	35	72
<b>Total Resultado</b>	<b>103</b>	<b>129</b>	<b>232</b>

Fuente: Consejo Universitario: autoridades al 20 de marzo de 2024

**Gráfico 3. Número de personas en cargos de autoridades y direcciones por sexo a marzo 2024.**



Fuente: Consejo Universitario: autoridades al 20 de marzo de 2024



En la UCR, el ascenso a categorías o puestos con mayor remuneración está condicionado por los logros académicos que se puedan verificar. Esto, a su vez, depende de condicionantes estructurales y de desigualdad entre los sexos, los cuales excluyen y condicionan a las mujeres de las posibilidades para la producción científica y la especialización en sus ramos de estudio y trabajo. La maternidad, además de la desproporcionada asignación de las tareas en el hogar y en el cuidado de familiares dependientes, incluso los compromisos comunales que se aglutinan en la Universidad mediante los proyectos de acción social, suman horas de trabajo y restan horas a la producción intelectual. La *Encuesta Nacional del uso del tiempo (ENUT)* del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, del 2018, apunta a que las mujeres dedican cuatro veces más tiempo que los hombres a las tareas domésticas no remuneradas, para un 13,53 horas a la semana, a la par de 3,50 horas (INEC-Costa Rica, 2018). Para crecer y avanzar académicamente, las personas docentes deben mantener un ritmo constante de publicaciones, lo que no necesariamente es compatible con las asignaciones familiares.

Además, la tramitología para ascender en Régimen Académico es tediosa y larga, y la asignación de puntajes sobre la producción es compleja, y desestimula el trabajo desarrollado en colaboración o en equipos de investigación. El llenado de formularios y la recolección de firmas requiere tiempo extra, lo que sumado a las tareas cotidianas del trabajo y el hogar, afecta desproporcionadamente a las mujeres y les reduce sus posibilidades para ascender.

También, es necesario recalcar que la representación de mujeres en espacios de toma de decisiones es insuficiente para hacer frente a los sesgos y la discriminación por género en la academia, pues una mayor cantidad de mujeres con la posibilidad de decidir no necesariamente estimula la participación de otras mujeres en puestos de decisión, en tanto que la cultura patriarcal existente también condiciona la toma de decisiones a estereotipos de género. Por este motivo, la respuesta debe partir de un enfoque integral.

### **E. Salud integral**

Los daños a la salud para el bienestar físico, social, emocional y mental generan dificultades y vulnerabilidades en su desarrollo laboral y académico, lo que implica riesgos psicosociales en el trabajo en la dimensión de la doble presencia, esto es: en los espacios público y privado.

Un estudio realizado en profesores referente a calidad de vida y salud (González-Palacios, Ceballos-Vazquez, Rivera-Rojas. *Carga mental en profesores y consecuencias en su salud: una revisión integrativa*. Cad. Bras. Ter. Ocup. 29 – 2021) concluye que las características del contexto docente incluyen factores





propios de la carga mental de las personas profesoras, entre ellos, la intensidad laboral y tiempos de trabajo extenuante, ruido, alta cantidad de estudiantes, mala calidad de relaciones interpersonales, inestabilidad laboral y falta de recursos.

Así, el deterioro a la salud por sobrecarga de trabajo surge debido a que las mujeres suelen asumir roles sociales de cuidado domésticos y familiares en el ámbito privado, además, de una alta carga laboral en el espacio público. Por ejemplo, muchas docentes se ocupan de sus unidades académicas, como si fueran sus hijas, y asumen proyectos de acción social, trabajo comunal universitario, dirección de tesis y hasta atienden a sus estudiantes en sus problemas personales, lo que les resta tiempo en la Universidad para escribir (Mesa, 2020).

Por otra parte, la carga de la maternidad consume tiempo que, a su vez, es espacio físico y psíquico, por consiguiente, para poder dedicar tiempo a la escritura de trabajos que serán posteriormente sometidos a evaluación de la CRA, uno de los requisitos para avanzar en la carrera académica, se requiere contar con ese espacio que no necesariamente se puede encontrar en una casa con infantes menores de 12 años (Mesa, 2020).

En el ámbito psicosocial en las labores académicas se presentan factores de riesgo relacionados al ámbito personal y al entorno laboral, cada uno de estos trae consecuencias de riesgo si no se abordan de manera adecuada. El análisis de estos riesgos pasa por la dimensión física, la mental, la social y la espiritual. En la Institución hacen falta estudios que señalen estos aspectos considerando que existe una Unidad de Salud Ocupacional y una Unidad de Promoción de la Salud en la Oficina de Bienestar y Salud, por lo que debieran aunarse esfuerzos con otras instancias para llevar a cabo un estudio en este ámbito.

En esta temática, y particularmente en aspectos y dimensiones del entorno laboral, es urgente llevar a cabo una mirada para enfocar resultados en la institución. El análisis permitirá tomar acciones concretas en cada una de las dimensiones relacionadas y que puedan afectar la salud, como por ejemplo: el ámbito de trabajo, los aspectos organizacionales y las relaciones sociales, para que así se fundamente la toma de decisiones. Este conocimiento permitirá una planificación con una mirada de género y salud que pueda contribuir a enfrentar las inequidades que presentan las mujeres en nuestra institución.

### ***F. Hostigamiento sexual y otras formas de violencia***

En la Universidad de Costa Rica para efectos de tratar conductas de hostigamiento sexual y acoso laboral, se cuenta con dos comisiones: la *Comisión*



*Institucional contra Hostigamiento sexual (CICHS) y la Comisión Evaluadora de Acoso Laboral (CEAL).*

El hostigamiento sexual afecta las condiciones laborales, el estudio y la salud de toda la comunidad universitaria. Es un proceso producto de construcciones simbólicas, reproducidas socialmente mediante las diversas conductas que inciden en los desbalances de poder, la discriminación y el no respeto a las diversidades que muchas veces se legitima y perpetúa con la educación.

El hostigamiento provoca efectos negativos a nivel personal físicos y emocionales (sueño, alimentación, comportamientos autodestructivos, entre otros), a nivel económico (incapacidades, despidos, renunciaciones, deserción) y a nivel social (desprotección a víctimas, impunidad por la sociedad, tolerancia, violencia). La situación produce inseguridad, sentimiento de abandono, soledad, temor y ha sido un tipo de violencia históricamente invisibilizada.

Las cifras que se incluyen a continuación muestran algunos datos relevantes en relación con la situación del hostigamiento sexual en la Universidad.

**Cuadro 10. Porcentaje de crecimiento anual de casos recibidos por hostigamiento sexual. Periodo 2020-2022. (con respecto al año anterior)**

Año	Denuncias formales	Crecimiento
2020	9	
2021	10	11,00 %
2022	28	170,00 %
<b>Total</b>	<b>47</b>	

**Fuente:** CICHS, 8 de febrero de 2023



El cuadro muestra el crecimiento de las denuncias formales con un aumento significativo entre 2020 y el 2022. Este es un dato importante, ya que posible inferir que las campañas informativas y la labor realizada por la CICHS han logrado que las personas denuncien en mayor medida el hostigamiento sexual. No obstante, esta situación aumenta las demandas del tiempo necesario para tramitar los casos en la CICHS. Las seis personas que conforman las comisiones instructoras, que por reglamento cuentan con un nombramiento de 1/4 de tiempo, resulta insuficiente para cumplir con las diferentes funciones asignadas, tales como atender los diversos procedimientos administrativos de los casos<sup>19</sup>, las denuncias, la instrucción de procesos, la elaboración de informes finales, la divulgación de información sobre el reglamento y los procesos de denuncia, la capacitación sobre el reglamento, la atención de solicitudes sobre información estadística, entre otras funciones. Esta situación genera un espacio de impunidad a estas prácticas y una sensación de tolerancia institucional que dificulta considerablemente el trabajo académico para la población femenina donde existe una exposición al hostigamiento y el acoso sexual.

A continuación, se registra el aumento del crecimiento de las denuncias referenciales.

---

<sup>19</sup> Al respecto se puede consultar el *Manual procedimiento administrativo contra hostigamiento sexual* elaborado por la Dirección Unidad de Mejora Continua en conjunto con la coordinación, asesor legal y encargada administrativa CICHS, donde se explica con detalle el procedimiento que se sigue en cada caso.



**Cuadro 11. Porcentaje de crecimiento anual de denuncias referenciales por hostigamiento sexual. Periodo 2020-2022 (con respecto al año anterior)**

Año	Denuncias referenciales	Crecimiento
2020	0	
2021	20	-
2022	64	220,00 %
<b>Total</b>	<b>84</b>	

Fuente: CICHES, 8 de febrero de 2023

El cuadro anterior muestra un aumento exponencial en cuanto a las denuncias referenciales presentadas entre 2021 y 2022: si bien se evidencia un avance positivo en cuanto a la visibilización del problema, a la vez sugiere el temor a denunciar si se contrasta con la cantidad de denuncias formalizadas. Resulta importante destacar que los datos contabilizados corresponden a los que se generan a partir de la reforma integral del *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual (RCHS)*, aprobado por el Consejo Universitario<sup>20</sup>, relacionados con el artículo 24 “Deber de reportar” y el 32 “Denuncia referencial”.

En relación con el hostigamiento sexual, existen razones diversas por las que las mujeres no denuncian, según el *II Informe hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará* (MESECVI, 2012). Las razones son las siguientes: temores y creencias, vergüenza a denunciar, temor a las malas interpretaciones de colegas docentes, culpabilidad, incomprensión del hecho, relación con la persona acosadora y estigma social. Además, el desconocimiento del procedimiento, de las instancias de apoyo, la desconfianza de los mecanismos

<sup>20</sup> Discutido en sesión n.º 6413, artículo 6, del 25 de agosto de 2020.



institucionales (ya sea por desconocimiento o por desprestigio) dificultan que las mujeres denuncien.

En este sentido, la Universidad proporciona apoyo a las personas denunciantes mediante la oficina de la Defensoría Contra el Hostigamiento Sexual (DHS), la cual brinda apoyo jurídico y psicológico durante el procedimiento administrativo. Sin embargo, esta instancia también se encuentra limitada por la cantidad de personal y recursos. Dicha situación le impide continuar con el apoyo de las personas afectadas después del procedimiento. El acompañamiento posterior resulta fundamental para que la persona víctima pueda reintegrarse a sus labores y actividades académicas o administrativas.

Institucionalmente, se ha hecho un esfuerzo para reducir el hostigamiento sexual, lo que implicó una reforma integral al RCHS. Como resultado, se han intensificado las campañas de prevención y denuncia contra el hostigamiento, junto con el trabajo de la CICHHS, la DHS y el grupo Cero Tolerancia, instancias que han motivado cambios en cuanto la importancia de denunciar el hostigamiento sexual.

En el cuadro 12 se muestran los datos de los casos tramitados a partir de la reforma reglamentaria del RCHS. Las denuncias de estas situaciones mayormente son presentadas por mujeres.

**Cuadro 12. Casos tramitados por CICHHS. Periodo 2020-2022.**

Año	CICHHS			Órganos decisores		
	Casos recibidos	Casos instruidos	Pendientes	Casos con acto final firme	Casos sin acto final firme	Pendientes
2020	9	9	--	7	2	--
2021	10	10	--	9	1	--
2022	28	4	11	1	3	13
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>13</b>

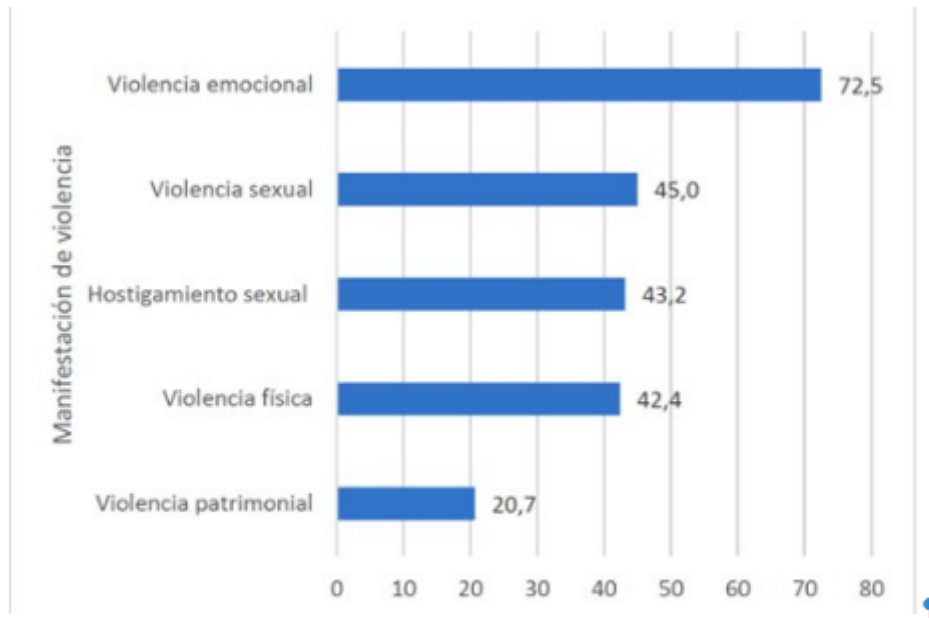
**Nota:** De los casos recibidos únicamente dos de las denuncias del año 2022 fueron presentadas por hombres. Los demás casos corresponden a denuncias presentadas por mujeres.

**Fuente:** CICHHS, 8 de febrero de 2023





**Gráfico 4. Estudiantes mujeres que han sufrido violencia según tipo de violencia. Porcentajes. I-2021.**

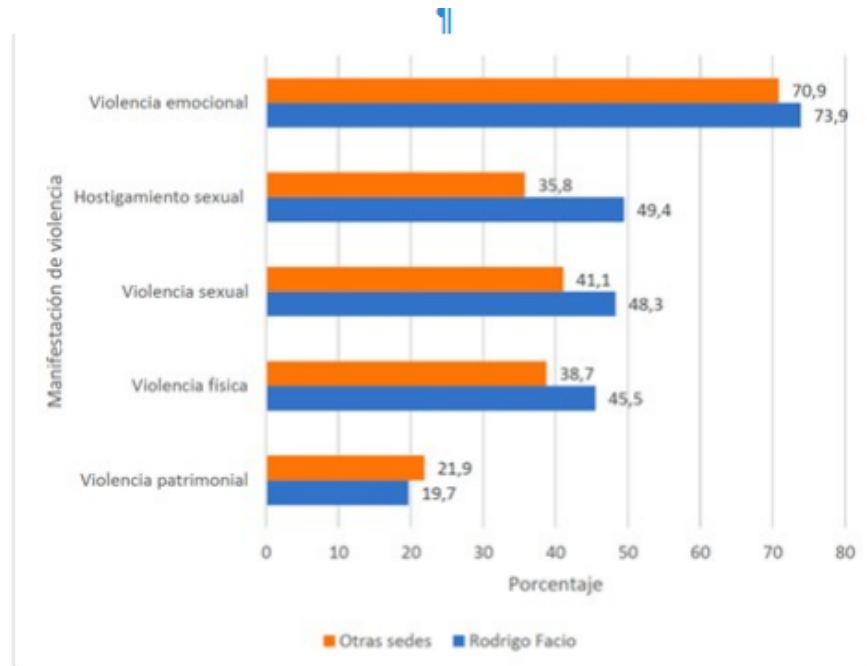


Fuente: Encuesta sobre incidencia y prevalencia de la discriminación y la violencia contra las mujeres. UCR 2021

En el gráfico 4 las autoras del estudio destacan la prevalencia de la violencia en la vida de las estudiantes universitarias donde sobresale la violencia emocional en la mayoría de los reportes (72,5 %), la violencia sexual, el hostigamiento sexual y la violencia física en segundo término y en menor proporción la violencia patrimonial (20,7 %).



**Gráfico 5. Tipos de violencia reportados por estudiantes mujeres en la Universidad de Costa Rica. Porcentajes. I-2021.**



Fuente: Encuesta sobre Incidencia y prevalencia de la discriminación y la violencia contra las mujeres. UCR 2021

Además, en relación con la violencia, el gráfico 5 presenta un desglose de la tipología de violencia experimentada por las estudiantes de las diferentes sedes participantes en la investigación. En este gráfico se observa la alta proporción de mujeres que han experimentado algún tipo de violencia en su condición de género (85,9 %) sin observarse diferencias entre la Sede Rodrigo Facio (88,5 %) y las otras sedes regionales (82,8 %).

En el estudio citado se evidencia que la discriminación y la violencia por razones de género y el hostigamiento sexual están presentes en la vida universitaria de la mayoría de las estudiantes en la Institución. Es importante destacar que al comparar los resultados de este estudio con el desarrollado en el año 2012, donde se incluyó únicamente a la Sede Rodrigo Facio, todas las manifestaciones de violencia aumentaron entre 12 y 48 puntos porcentuales. En este año, por ejemplo, un 43,2 % de las estudiantes indicaron haber enfrentado manifestaciones de





violencia emocional, lo que lleva a concluir que en los últimos 10 años, en la *Ciudad Universitaria Rodrigo Facio*, se presenta un importante aumento (29,7 puntos porcentuales) en esta forma de violencia.

A partir de lo anteriormente expuesto, resulta de vital importancia la toma de conciencia y la implementación de medidas a corto y mediano plazo en la Institución para eliminar el hostigamiento sexual como forma de violencia que afecta a la comunidad universitaria.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

La comisión especial plantea las siguientes conclusiones, recomendaciones y acciones afirmativas que afectan a las mujeres en la Institución.

### 5.1. Conclusiones

1. Los varones docentes en la institución completan el proceso de asimilación en Régimen académico en las unidades académicas en un mayor grado que las mujeres, la proporción de interinas es superior a la de interinos y la proporción de varones en Régimen Académico es superior en la Institución.
2. El crecimiento de las mujeres en Régimen Académico se muestra limitado y no alcanzan en igual proporción la máxima categoría de catedrático, en todas las categorías la cantidad de profesores en la Institución es mayor a las de las profesoras pero esta diferencia se acentúa en la última de catedrático, lo cual se explica a partir de las estadísticas de presentación de trabajos para evaluación de la Comisión de Régimen Académico, que es superior por parte de los hombres sobre las mujeres.
3. El desarrollo académico de las mujeres en la Institución por área académica es similar al de los hombres en las primeras categorías (instructor, adjunto y asociado), pero el acceso a la categoría de catedrático es mayor para los hombres en forma consistente en todas las áreas y es especialmente evidente en las áreas de ingenierías y de ciencias básicas, con la única excepción para el caso del área de salud que es igual para ambos sexos.
4. El avance en el desarrollo académico se privilegia para los hombres al considerar que estos cuentan con una mayor participación en proyectos de investigación que las mujeres en forma evidente, en los últimos 4 años (2019-2022), y se muestra una menor participación en proyectos de acción social y en comisiones o coordinaciones de las unidades académicas que no



contribuye en el reconocimiento del mérito académico establecido en la Institución.

5. La Institución no cuenta con programas, incentivos o estrategias de flexibilización que faciliten a las mujeres combinar su carrera académica, aprovechar becas para estudios en el exterior o atender proyectos de investigación con responsabilidades asociadas al cuidado y a la maternidad.
6. Las mujeres docentes presentan en promedio menores salarios que los hombres, debido a que se presenta una mayor proporción de mujeres en interinazgo, una menor proporción de profesoras en la categoría de catedrático y una menor proporción en puestos de autoridad que sus homólogos varones.
7. El aprovechamiento de becas para estudios en exterior y los incentivos de apoyo financiero a las familias de las personas becarias es mayor en los hombres que en las mujeres y este comportamiento ha sido consistente en los últimos años estudiados (2019-2022), lo cual genera un menor acceso para las mujeres a los estudios necesarios para su participación en procesos de asimilación en el Régimen Académico y al consecuente crecimiento académico. Si bien no es posible aislar el efecto pandemia de esta conclusión sí hay un indicio claro de que en este periodo las mujeres fueron mayormente afectadas que los varones.
8. Los procesos de reinserción para las personas que regresan de sus estudios en el exterior, no facilitan la asignación de cargas académicas para investigación o bien para desarrollar propuestas. Esto genera retrasos en el desarrollo académico.
9. En la Institución se evidencia una falta de acompañamiento y mentoría hacia las mujeres docentes interinas o bien a lo interno de las unidades académicas en cuanto a las oportunidades a las que ellas pueden acceder.
10. El acceso a los puestos de mayor autoridad en la Institución que están condicionados a requisitos académicos generan desventajas para las mujeres por la situación acumulativa de desigualdades. Los puestos de autoridad sometidos a procesos electivos son mayoritariamente ocupados por hombres en la Institución, lo cual muestra las desigualdades en el cumplimiento de requisitos o bien los prejuicios en la población que toma la decisión respecto al ejercicio del poder encomendado mayoritariamente a los hombres.
11. Las mujeres docentes en la Institución están expuestas a factores de riesgo psicosociales mayores que los varones relacionados al ámbito del entorno laboral al estar sometidas a recargas de trabajo por su mayor participación en comisiones, coordinaciones y atención a estudiantes, a la violencia



política y emocional al ocupar puestos de autoridad, al hostigamiento sexual y a las presiones de lograr su desarrollo académico enfrentando las adversidades del sistema en la Institución.

12. La Comisión institucional contra el hostigamiento sexual en la Universidad enfrenta un aumento en la cantidad de casos que debe atender y los recursos con los que cuenta no se han modificado en el tiempo. La Institución evidencia que se mantiene la presencia de discriminación, la violencia por razones de género y el hostigamiento sexual.

## 5.2. Recomendaciones y acciones afirmativas

La Universidad de Costa Rica, considerando los elementos del diagnóstico presentado en la primera parte de este informe debe tomar en cuenta una serie de acciones para enfrentar las inequidades que presentan las mujeres en su desarrollo académico en nuestra Institución. La Universidad defiende la equidad de género de la sociedad y de sus estudiantes, funcionarias o profesoras. La solución a las inequidades en la educación superior es esencial para la defensa de los derechos de las mujeres y de la justicia social. Implementar acciones afirmativas contribuye a garantizar que la igualdad de oportunidades prevalezca, permitiendo que todos los individuos, sin importar su género y otras características puedan acceder y progresar en campos tradicionalmente dominados por ciertos grupos determinados.

A partir del análisis institucional, las acciones o recomendaciones aquí propuestas por la comisión especial “Mujeres en la Academia” se convierten en fundamentales para asegurar la participación tanto de mujeres como de hombres en todos los procesos de creación del conocimiento, fomentar la discusión y ampliación de la visión de las diferentes disciplinas científicas y filosóficas y favorecer la comprensión de los fenómenos y problemas que surgen en las diversas áreas del conocimiento, para contribuir a las transformaciones que la sociedad requiere para el logro del bien común.

La diversidad de género enriquece la investigación, la docencia y la acción social al traer consigo una variedad de perspectivas, experiencias y enfoques que son cruciales para la innovación y la resolución creativa de problemas. La falta de inclusión femenina no solo resulta en sesgos en estas áreas sustantivas, sino que también impide el aprovechamiento del potencial completo de la Universidad al no utilizar las habilidades y talentos de toda su comunidad universitaria en beneficio de la sociedad a la que nos debemos.



Las acciones afirmativas en las organizaciones usualmente son vistas con oposición o reacciones negativas por parte de las personas que no están incluidas en ellas. Estas opiniones negativas usualmente se presentan por la impresión de que la discriminación o la inequidad ya no existe en la sociedad y que las acciones afirmativas son injustas. Se perciben por los grupos en ventaja que sus recursos, oportunidades o posiciones están siendo amenazados, o bien la teoría de “sumatoria cero” donde se percibe que el aumento de recursos sobre un grupo (previamente definido como vulnerado) implica la reducción de los recursos y derechos del grupo privilegiado actual como lo ha estudiado Komlenac *et al.* (2023) en su aplicación en múltiples países.

Sin embargo, las acciones afirmativas parten del reconocimiento de que en nuestro medio existen inequidades y de que la organización se compromete a hacer un cambio. Estas acciones, para que sean exitosas, deben contar con un conocimiento claro de la realidad de la Universidad de Costa Rica y de que los datos que demuestren estas inequidades se enmarquen en una cultura institucional que fomente los derechos y la eliminación de las inequidades. Si esto está claro entonces se puede lograr la motivación necesaria para que las acciones afirmativas definidas se puedan aplicar, sean exitosas y todos los sectores involucrados participen activamente en su implementación.

La comisión especial llevó a cabo un análisis propositivo con el fin de establecer una serie de recomendaciones y de acciones afirmativas para enfrentar estas inequidades demostradas en el diagnóstico anteriormente desarrollado. Estas propuestas se desarrollan en las cuatro áreas definidas por la UNESCO (2022) en su informe “*The representation of women in academia and higher education management positions*-La representación de mujeres en la academia y en posiciones de autoridad en las instancias de educación superior”.

Por consiguiente, se propone la ejecución de las siguientes acciones organizadas en cuatro aspectos asociados: a aspectos de regulación, los asociados a la provisión de servicios, relacionados a temas de información y los aspectos que surgen de la colaboración. Además se incluye un último apartado sobre aspectos relacionados con temas de género y las instancias que la Institución ha definido para abordar la problemática de hostigamiento y acoso sexual.

#### **A. Aspectos asociados a regulación**

1. Modificar el modelo de calificación del **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** para que se reconozca una estructura de puntajes más equitativo en cada ámbito del quehacer universitario, donde se incluya una



mayor ponderación a las actividades docentes y a las de acción social de igual forma como se reconoce a la producción generada por la investigación.

2. Valorar el procedimiento y la tramitología asociada a la presentación de trabajos para **calificación en Régimen Académico**, para reducirlos en especial a aquellos trabajos desarrollados en alianza o en colaboración de grupos de docentes numerosos. Las mujeres tienden a presentar una mayor proporción de sus trabajos en alianza, o bien por medio de trabajo colaborativo que los hombres, y esto les carga de mayor cantidad de trámites para lograr su valoración. De la misma manera, incorporar políticas a lo interno de la **Comisión de Régimen Académico** que permitan la evaluación de los trabajos aprovechando la inteligencia artificial, o bien en forma automática, para reducir los posibles sesgos de género en la calificación de las obras producidas por mujeres por parte de los evaluadores o evaluadoras de la CRA.
3. Propiciar la equidad de género entre las personas docentes en la asignación de **cargas académicas** en las actividades sustantivas y administrativas dentro de cada una de las unidades académicas. Valorar un sistema de rotación entre los miembros de las comisiones, consejos científicos y autoridades de las unidades académicas en las **directrices establecidas por las vicerrectorías** respectivas para asegurar que se cuente con los espacios para llevar a cabo actividades de investigación o de acción social en igualdad de género. Esta medida pretende reducir el recargo de las actividades “domésticas académicas” a lo interno de las unidades académicas sobre las mujeres.
4. Valorar la reforma del artículo 32A del **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** para que se pueda restringir la participación en los **concursos de antecedentes**, en forma exclusiva a mujeres en aquellas unidades académicas que en forma fundamentada consideran importante incorporarlas en las asambleas de escuela, facultad o sede para enfrentar poblaciones no equilibradas por condición de género entre sus miembros, tal como lo ha propuesto la Vicerrectoría de Docencia al Consejo Universitario.
5. Valorar las reformas **a nivel estatutario o normativo** que permitan flexibilizar los requisitos académicos para acceder **a puestos de autoridad** en la institución que son de alguna manera una forma de discriminación hacia las mujeres para acceder a estos puestos por razones de nivel académico o desarrollo en Régimen Académico, considerando que ya se ha demostrado que el nivel académico promedio de los varones es superior al de las mujeres, esto en línea con la Resolución aprobada por la Asamblea General del 25 de setiembre de 2015 de las Naciones Unidas: *Transformar nuestro*



*mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que se encuentra como Objetivo 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Meta 5.5 que señala: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.*

6. Asignar presupuestos a nivel institucional en las vicerrectorías de investigación y de acción social para desarrollar **convocatorias a la presentación de propuestas** de investigación o de acción social lideradas por mujeres o con una mayoría de representación femenina.
7. Incorporar los cambios necesarios en el **Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio** para asegurar que las condiciones de las becas sean favorables o atractivas para las mujeres. Además, incluir en los convenios o cartas de entendimiento con entes internacionales una consideración a flexibilizar los rangos etarios de los posibles beneficiarios, en particular para incluir a aquellas mujeres que han postergado su desarrollo académico para atender responsabilidades familiares.
8. Atender en la normativa institucional lo relacionado a la *Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, Ley n.° 10235*, publicada en el *Alcance n.° 98 a La Gaceta n.° 90*, de 17 de mayo de 2022, en correspondencia con lo establecido en el Transitorio I de la Ley, que indica *en un plazo hasta de seis meses, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los partidos políticos, las instituciones públicas, las municipalidades, la Asamblea Legislativa y las organizaciones sociales deberán cumplir con las obligaciones establecidas respectivamente en el capítulo III, Prevención de la violencia contra las mujeres en la política, de esta ley.*
9. Valorar la incorporación en las **políticas institucionales 2025-2029** acciones que propicien la **igualdad y equidad de género** en la Institución en forma transversal.
10. Valorar una reforma en el **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** para que incorpore en los procesos de selección y asimilación al régimen la consideración de sanciones disciplinarias, entre las cuales se deben incluir aquellas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral para apoyar en la reducción de estas prácticas en las unidades académicas y asegurar la idoneidad del personal que ingresa a régimen académico en la Institución.





## **B. Aspectos asociados a la provisión de servicios**

1. Generar **apoyos técnicos** que permitan a las mujeres, que así lo soliciten, mantenerse vinculadas a las labores académicas durante su licencia de maternidad y no separarlas en forma obligatoria del desarrollo de sus proyectos de investigación o de acción social. Como complemento a esta acción y para reducir la baja en productividad que se presenta en las mujeres durante sus labores de cuidado, asignar horas asistente a las mujeres a su **regreso de la licencia de maternidad**, y por lo menos durante un año, que les permita trabajar en sus proyectos de investigación en esta época. También permitir, cuando sea posible, que puedan **seleccionar el horario** de los cursos a impartir cuando se encuentren en labores de cuidado en la primera infancia de su progenie.
2. Desarrollar acciones **más amigables con la familia y la conciliación entre la vida académica y personal** a nivel institucional y que se incorporen en la **Convención Colectiva de Trabajo**. Estas acciones deberían permitir establecer la licencia por paternidad, flexibilizar su aplicación de tal manera que se puedan dividir las labores entre la madre y el padre mediante el traslado de días de licencia entre ellos. Además, flexibilizar el horario en la jornada laboral y que se habilite el teletrabajo o las licencias especiales, que faciliten la escritura de artículos académicos o la conclusión de trabajos finales de graduación para que aquellas mujeres que asumen responsabilidades de cuidado en su núcleo familiar no se atrasen en su desarrollo académico.
3. Fortalecer y ampliar las **redes de cuidado institucionales** tanto en su horario, como en su capacidad, en especial en las sedes regionales y recintos, que les faciliten a las mujeres y a los hombres que están llevando a cabo labores de cuidado su desarrollo académico.
4. Instar a la **Oficina de Recursos Humanos y a la Vicerrectoría de Docencia** a incluir en los procesos de contratación **la inducción y capacitaciones del personal** en cursos que aborden los temas de ética, discriminación, género, hostigamiento sexual y acoso laboral como elemento necesario para laborar en la Institución y montar programas en forma virtual para asegurar las capacitaciones en forma periódica para su personal. Además, en la inducción a las **autoridades**, sensibilizarlas sobre estas temáticas y su importancia para atender los casos que se puedan presentar en sus unidades con el fin de **corregir prácticas** que lleven a eliminar prejuicios, inequidades y violencia política. Estas capacitaciones deben, además ayudar a las mujeres a incorporar la fortaleza y confianza para ocupar puestos de autoridad, deben





fomentar la carrera política, el liderazgo y el empoderamiento.

5. Desarrollar, en conjunto entre las vicerrectorías y las unidades académicas **programas de mentoría** de tal manera que docentes de alto nivel académico acompañen a las jóvenes que ingresan a laborar en la Universidad en construir estrategias, definir oportunidades y consolidar su crecimiento académico para así avanzar en su desarrollo profesional en la Institución. En esta misma línea estimular iniciativas como PUBLICARE organizado por la Vicerrectoría de Docencia.

### **C. Aspectos asociados a la información**

1. Instar a la OAICE para que desarrollen **actividades de promoción** de las **becas de estudios** en el exterior y hacer **talleres** con las unidades académicas para analizar cómo abordar u ofrecer mecanismos de compensación atractivos para atender las necesidades por condición de género.
2. Instar a la Rectoría a analizar los resultados del estudio del **IV Estado de Género en la Universidad de Costa Rica** que se está desarrollando actualmente, para profundizar y definir las **causas raíz** que generan las inequidades de género en el desarrollo académico de las mujeres en la academia.
3. **Formular indicadores** en la Institución contruidos a partir del desarrollo académico de los profesores y profesoras con información suministrada por la Comisión de Régimen Académico, la Vicerrectoría de Docencia y la OAICE que incluyan **elementos tales como:** presentación de trabajos a evaluación en la CRA, crecimiento y calificación de mérito académico, reservas de plaza, aprovechamiento de becas y asimilación en las unidades académicas incorporando el factor de género y el etario. Estos indicadores podrán generar la data sólida que es necesaria en la Institución para enfrentar inequidades, sensibilizar sobre el tema y tomar acciones necesarias para enfrentarlas.
4. Fortalecer la **seguridad** a través de la incorporación de más oficiales en la Universidad para fomentar la salud en el entorno laboral, considerando que la población femenina es la más expuesta a la violencia física o sexual.

### **D. Aspectos asociados a la colaboración**

1. Instar a la **Oficina de Planificación Universitaria** a trabajar con las unidades académicas para construir **indicadores** e incorporar dentro de sus **planes**



**tácticos** la planificación del recurso académico de su unidad que les permita tomar las previsiones y desarrollar acciones para estimular el aprovechamiento de reservas de plaza, estudios en el exterior, concursos de antecedentes y valoración de la composición de sus asambleas académicas. Generar algún tipo de estímulo para las unidades académicas que logren sus metas en cuanto al desarrollo académico de sus profesores y profesoras (por ejemplo, financiamiento para la compra de equipos, horas asistente, financiamiento de proyectos, etc.).

2. Establecer entre la **OAICE, ORH y las unidades académicas** convocatorias para el desarrollo de **becas de estudio al exterior exclusivas para mujeres** en aquellas áreas o unidades que presentan un desbalance importante en su proporción de hombres y mujeres.

#### **E. Aspectos asociados con temas de género en la Institución**

Durante el proceso de análisis que ha llevado a cabo la comisión especial hemos logrado realizar recomendaciones muy específicas en temas de género que consideramos fortalecen a la Institución, logren enfrentar los grandes retos que tenemos en esta temática y contribuyan a generar un ambiente en donde el desarrollo académico de las mujeres sea posible en un ambiente libre de discriminación. Algunas de las sugerencias que se construyeron durante los procesos de discusión se detallan a continuación:

1. Brindar talleres y capacitaciones en línea, de forma periódica y obligatoria para la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral y discriminación.
2. Dotar a CICHHS de los recursos necesarios para cumplir con sus funciones en correspondencia con la demanda creciente generada por el aumento de denuncias y procesos de análisis que deben llevar a cabo.
3. Modificar el *Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual* para centrar la función de la CICHHS en la instrucción de los procesos y así no dispersar los pocos recursos de la comisión considerando, por ejemplo, que las funciones de capacitación y sensibilización pueden asumirlas otras instancias como la Unidad de Género.
4. Contar con mayores recursos de dedicación en tiempo para los integrantes de las Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual (CICHHS) y de la Defensoría contra el hostigamiento sexual (DHS), para la coordinación y para el personal administrativo, con el fin de que logren cumplir con las funciones asignadas.



5. Solicitar a la Unidad de Género que formule un plan táctico para el periodo 2025-2029 en conjunto con la OPLAU, con base en los resultados del *VI balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*.
6. Solicitar a la Rectoría que el Proyecto Cero Tolerancia se fortalezca y así contribuir con la transformación cultural en la Institución del hostigamiento sexual y la violencia contra las mujeres en la comunidad universitaria.
7. Solicitar a la Administración que se incluya un eje transversal en el Plan Estratégico 2025-2029, con indicadores comunes del CONARE, que permitan visibilizar las acciones encaminadas a lograr la igualdad y equidad de género en las universidades estatales.
8. Instar a la Unidad de Género de la Institución a la realización de un congreso interuniversitario de género que permita, en colaboración con las instancias universitarias que están abordando esta temática y las unidades académicas, el análisis de esta temática y la búsqueda de soluciones comunes para lograr la igualdad y equidad de género en nuestra sociedad y en las instituciones de educación superior.

## 6. ACUERDOS

A partir de las conclusiones planteadas y conforme al análisis realizado, la comisión especial propone los siguientes acuerdos:

1. Solicitar al **Consejo Universitario**:
  - a) Se incorpore en el análisis que está llevando a cabo la CCCP de las **políticas institucionales 2025-2029** acciones que propicien la igualdad de género en la Institución en forma transversal.
  - b) Realice un pase a Comisión de Administración Universitaria y Cultura Organizacional para que analice una modificación al **Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual** para centrar la función de la CICHS en la instrucción de los procesos y no en otras actividades .
  - c) Realizar un pase de cada uno de los siguientes temas a la Comisión de Docencia y Posgrado para que valore las modificaciones necesarias al **Reglamento de Régimen académico y servicio docente** para que:
    - i. contenga una **estructura de puntajes** más equitativo en cada ámbito del quehacer universitario, donde se incluya una mayor ponderación a las



actividades docentes y a la acción social, de igual forma como se reconoce a la investigación

- ii. incorpore un procedimiento simplificado y una asignación de puntaje que reconozca el mérito del trabajo colaborativo en la presentación de trabajos para **calificación en Régimen Académico**, desarrollados en alianza o en colaboración de grupos de docentes numerosos.
  - iii. en los **concursos de antecedentes** del artículo 32A se puedan convocar, en forma fundamentada, exclusiva a mujeres, en las unidades académicas que consideren importante incorporarlas en las asambleas de escuela, facultad o sede para enfrentar poblaciones no equilibradas por condición de género entre sus miembros.
  - iv. incorpore en los **procesos de selección y asimilación** al Régimen Académico la consideración de sanciones disciplinarias, entre las cuales se deben incluir aquellas de discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral para apoyar en la reducción de estas prácticas en la institución y asegurar la idoneidad del personal.
- d) Realizar un pase a la Comisión de Docencia y Posgrado para que valore una modificación en el **Reglamento del régimen de beneficios para el mejoramiento académico en el exterior para el personal docente y administrativo en servicio**, para asegurar que las condiciones de las becas sean favorables o atractivas para estimular a las mujeres.
- e) Realizar un pase a la Comisión de Estatuto Orgánico para la flexibilización de los requisitos académicos para acceder a **puestos de autoridad** en la Institución, con el objetivo de evitar una forma de discriminación hacia las mujeres para acceder a estos puestos por razones de nivel académico o desarrollo en Régimen Académico, en línea con el Objetivo 5 de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*<sup>21</sup> y la meta 5.5.

## 2. Solicitar a la **Rectoría** que:

- a) Considere la incorporación en la **Convención Colectiva de Trabajo** acciones más amigables con la familia y la conciliación entre la vida académica y personal, como establecer la licencia por paternidad y que se flexibilice la manera en que se puedan dividir las labores entre la

---

<sup>21</sup>Objetivo 5: *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. (...) Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.*



madre y el padre mediante el traslado de días de licencia entre ellos u otras acciones que no atrasen a las mujeres en su desarrollo académico por su atención exclusiva a las labores de cuidado.

- b) Considere fortalecer y ampliar las **redes de cuidado institucionales** tanto en su horario, como en su capacidad, en especial en las sedes y recintos.
- c) Fortalezca la **seguridad** a través de la incorporación de más oficiales en el campus universitario para fomentar la salud en el entorno laboral y la exposición a la agresión física y sexual a las mujeres.
- d) Valore la asignación de un mayor apoyo presupuestario para ampliar los tiempos asignados a las personas que integran la **Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual (CICHS) y de la Defensoría contra el hostigamiento sexual (DHS)** y los recursos administrativos que se requieran para cumplir las funciones asignadas acorde con la demanda creciente generada por el aumento de denuncias y procesos de análisis que deben llevar a cabo.
- e) En coordinación con la **Unidad de Género**:
  - i. Analice los resultados del estudio del **IV Estado de Género en la Universidad de Costa Rica**, que se está desarrollando actualmente para profundizar y definir las **causas raíz** que generan las inequidades de género en el desarrollo académico de las mujeres en la academia.
  - ii. Brindar **talleres y capacitaciones** en línea, de forma periódica y obligatoria para la comunidad universitaria en materia de hostigamiento sexual, acoso laboral y discriminación.
  - iii. Se formule un **plan táctico** para el periodo 2020-2025 en conjunto con la OPLAU con base en los resultados del *VI balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica*.
  - iv. Considere la pertinencia para realizar un **congreso interuniversitario** de género para lograr la igualdad y equidad de género en nuestra sociedad y en las instituciones de educación superior.
- f) En coordinación con la **OAICE**:
  - i. Se incluyan en los **convenios o cartas de entendimiento** con entes internacionales una consideración a flexibilizar los rangos etarios de los posibles beneficiarios, en particular para incluir a aquellas mujeres



que han postergado su desarrollo académico para atender responsabilidades familiares.

- ii. Se desarrolle **actividades de promoción** de las becas de estudios en el exterior y hacer talleres con las unidades académicas y demás instancias para analizar cómo abordar u ofrecer mecanismos de compensación atractivos para atender las necesidades por condición de género.
- iii. Se establezcan en conjunto con las unidades académicas convocatorias para el desarrollo de becas de estudio al exterior **exclusivas para mujeres** en aquellas áreas o unidades que presentan un desbalance importante en su proporción de hombres y mujeres.

g) En conjunto con la **OPLAU**:

- i. Se **formulen indicadores** en la Institución contruidos a partir del desarrollo académico de los profesores y profesoras con información suministrada por la Comisión de Régimen Académico, la Vicerrectoría de Docencia y la OAICE, que incluyan elementos tales como: presentación de trabajos a evaluación en la CRA, crecimiento y calificación de mérito académico, reservas de plaza, aprovechamiento de becas y asimilación en las unidades académicas incorporando el factor de género y el etario.
- ii. Se incorpore dentro de sus **planes tácticos** la planificación del recurso académico de su unidad que les permita tomar las previsiones y desarrollar acciones para estimular el aprovechamiento de reservas de plaza, estudios en el exterior, concursos de antecedentes y valoración de la composición de sus asambleas académicas.
- iii. Se incluya un **eje transversal en el Plan Estratégico 2025-2029**, con indicadores comunes del CONARE, que permitan visibilizar las acciones encaminadas a lograr la igualdad y equidad de género en las universidades estatales.

3. Instar a las **Vicerrectorías** a que trabajen conjuntamente para que se incorporen las siguientes directrices:

- a) Estrategias para la asignación de cargas académicas que utilicen el **mecanismo de participación o de rotación** entre los miembros de las





comisiones, consejos científicos y autoridades de las unidades académicas de las personas docentes para reducir el recargo de las actividades que no contribuyen al mérito académico en las mujeres.

- b) La asignación de presupuestos a nivel institucional en las vicerrectorías de investigación y de acción social para desarrollar **convocatorias a la presentación de propuestas** de investigación o de acción social liderados por mujeres o con una mayoría de representación femenina.
- c) La generación de **apoyos técnicos** que permitan a las mujeres, que así lo soliciten, mantenerse vinculadas a las labores académicas durante su licencia de maternidad y no separarlas en forma obligatoria de desarrollo de sus proyectos de investigación o de acción social y asignar horas asistente a las mujeres a su **regreso de la licencia de maternidad**, por lo menos durante un año, que les permita trabajar en sus proyectos de investigación o de acción social.
- d) La **selección de horario** de los cursos que lo permitan a las mujeres que regresan de la licencia de maternidad o que estén vinculadas a labores de cuidado en la primera infancia de su progenie.
- e) Incluir en los procesos de contratación **la inducción y capacitaciones del personal** en cursos que aborden los temas de ética, discriminación, género, hostigamiento sexual y acoso laboral como elemento necesario para laborar en la Institución y montar programas en forma virtual para asegurar las capacitaciones en forma periódica para su personal. Además, en la inducción a las **autoridades**, sensibilizarlas sobre estas temáticas y su importancia para atender los casos que se puedan presentar en sus unidades con el fin de **corregir prácticas** que lleven a eliminar prejuicios, inequidades y la institucionalización de la violencia contra las mujeres en su desarrollo académico. Estas capacitaciones deben además ayudar a las mujeres a incorporar la fortaleza y confianza para ocupar puestos de autoridad.
- f) Desarrollar en conjunto con las unidades académicas **programas de mentoría** de tal manera que docentes de alto nivel académico acompañen a las jóvenes que ingresan a laborar en la Universidad construir estrategias, definir oportunidades y consolidar su crecimiento académico para así avanzar en su desarrollo profesional en la Institución.
- g) Se diseñe un protocolo de valoración de trabajos que incorpore la inteligencia artificial o estrategias con **sistemas automatizados** que





permitan reducir los posibles sesgos de género en la calificación de las obras producidas por mujeres por parte de los evaluadores o evaluadoras de la Comisión de Régimen académico (CRA).



Atentamente,

UCR Firmado  
digitalmente

M. Sc. Nazira Álvarez Espinoza Área de Artes y Letras	Dra. Henriette Raventós Vorst Área de Ciencias Básicas
Dra. Claudia Palma Campos Área de Ciencias Sociales	Ph.D. Mercedes María Chacón Vásquez Área de Ingeniería
Dra. Vivian Vilchez Barboza Área de la Salud	Dr. Pablo Alberto Bolaños Villegas Área de Ciencias Agroalimentarias
Mag. Maria José Quesada Chaves Sedes Regionales	M. Sc. Mariechen Wüst Picado Comité de Personas Interinas
Br. Valeria Rodríguez Quesada Miembro de la Comunidad universitaria	MTE Stephanie Fallas Navarro Miembro del Consejo Universitario
Ph. D. Ana Patricia Fumero Miembro del Consejo Universitario	M. Sc. Ana Carmela Velázquez Carrillo Coordinadora Comisión Especial

Elaborado por Rose Mary Fonseca González, Unidad de Estudios, CIST



## 7. REFERENCIAS

- *Álvarez, Nazira, Espeleta, Annia y García, Jacqueline. 2022. Una Mirada a la Cultura Académica desde las Vivencias de un Grupo de Mujeres Docentes e Investigadoras de la Universidad de Costa Rica. 1a. Edición – San José, Costa Rica. Instituto de Investigación en Educación.*
- *Blanco, Laura C. 2022. Diferenciales Salariales de Género y sus Determinantes para el Personal Académico en Propiedad en la Universidad de Costa Rica. Serie de documentos de trabajo 22-04, Escuela de Economía, Universidad de Costa Rica, Mayo.*
- *Carcedo, Ana. 2007. Segundo balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica. Informe de la Rectoría, Julio.*
- *Carcedo, Ana y Diana Amador. 2012. Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica. Informe de la Rectoría. Noviembre.*
- *Comisión de Régimen Académico Universidad de Costa Rica. 2010-2021. Informe Anual de Labores, Periodo: 16 de noviembre 2010 al 15 de noviembre 2021.*
- *Comisión de Régimen Académico Universidad de Costa Rica. 2018-2019. Informe Anual de Labores, Periodo: 16 de noviembre 2018 al 15 de noviembre 2019.*
- *Comisión de Régimen Académico Universidad de Costa Rica. 2019-2020. Informe Anual de Labores, Periodo: 16 de noviembre 2019 al 15 de noviembre 2020.*
- *Comisión de Régimen Académico Universidad de Costa Rica. 2021-2022. Informe Anual de Labores, Periodo: 16 de noviembre 2021 al 15 de noviembre 2022.*
- *Costa Rica. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT). 2017. Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2027. San José, C.R.: MICITT.*
- *Comisión contra Hostigamiento Sexual. 2023. Estadísticas Universidad de Costa Rica.*
- *Costa Rica. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones (MICITT). 2019. I Plan de Acción 2018-2023: Política Nacional para la*



*Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (PICTTI) 2018-2027. Consultoras Joselyn Vargas, Kemly Camacho y Sonia Atallah. San José, C.R.: MICITT.*

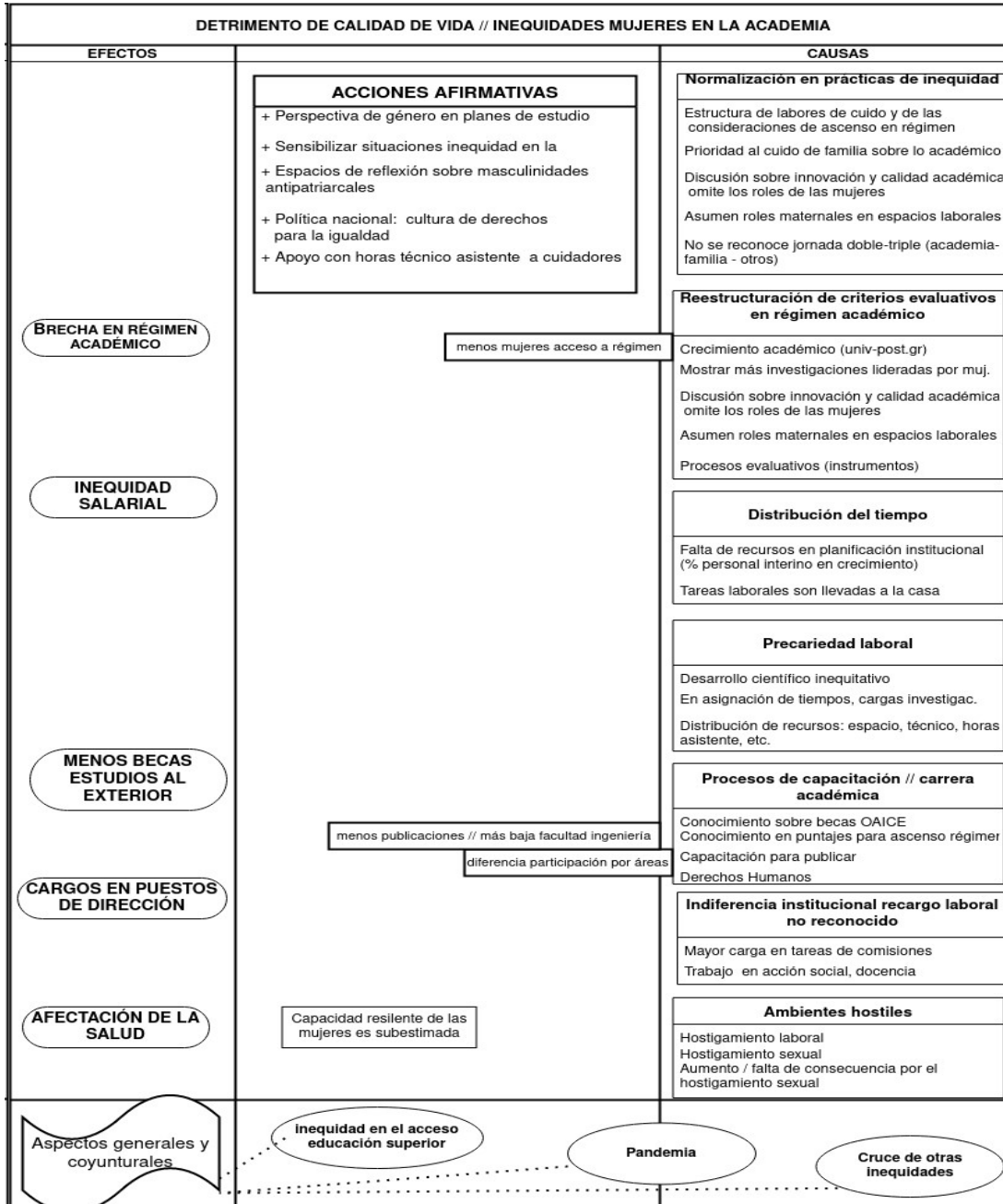
- *Costa Rica. Instituto Nacional de Estadística y Censos. 2018. Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2018.*
- *Costa Rica. Instituto Nacional de las Mujeres. 2018. Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. 2 ed. San José: Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género; n. 12; Estrategias e Instrumentos de Política Pública; n. 14).*
- *Costa Rica. Instituto Nacional de las Mujeres. 2018. Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las Edades Costa Rica 2017-2032. 2 ed. San José: Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género; n. 13; Estrategias e Instrumentos de Política Pública; n. 13).*
- *Do Babies Matter?: Gender and Family in the Ivory Tower Rutgers University Press, 2013.*
- *Gallardo, Eugenia y Mauricio Molina. Diferencias de la Estructural Salarial por Género en la UCR.*
- *González-Palacios, Ceballos-Vazquez, Rivera-Rojas. Carga mental en profesores y consecuencias en su salud: una revisión integrativa. Cad. Bras. Ter. Ocup. 29 – 2021*
- *Groh, Maria, Yessenia Quirós, Sofia Peluffo y Patricia Brenes. 2022. Informe de Investigación: Una Mirada Cuantitativa a la Violencia contra las Mujeres y la Discriminación en Razón de Género que Enfrentan las Estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Las Cifras Hablan....*
- *Jarvinen, Margaretha y Nanna Mik-Meyer. 2024. "Giving and Receiving: Gendered Service Work in Academia." Current Sociology 1-19, 2024.*
- *Komlenac Nikola, Neugebauer Liora, Jennifer Birke & Margarethe Hochleitner. 2023. All employees benefit: arguments that help increase support for affirmative action in academic careers.*
- *Mesa Peluffo, Sylvia. 2020. Carreras Académicas de Mujeres en la Universidad de Costa Rica: Un Reto para la Igualdad. Actualidades Investigativas en Educación, Volumen 19, Número 1, Enero-Abril, pp. 1-32, Instituto de Investigación en Educación UCR.*



- *Molina J., Iván. 2020. Clío Radiografía (Alcances y Límites de la Profesionalización Historiográfica en CR 2010-2019). 1. ed. San José: Universidad de Costa Rica, Vicerrectoría de Investigación, Centro de Investigaciones Históricas de América Central.*
- *Naciones Unidas. 1996. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de Septiembre de 1995. Nueva York: Naciones Unidas.*
- *Naciones Unidas. 2015. Transformar Nuestro Mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nueva York: Naciones Unidas.*
- *Organización de los Estados Americanos. 2012. Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI).*
- *Organización de los Estados Americanos. 2012. Informe VI Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción. Conferencia Internacional del Trabajo, 101 reunión 2012.*
- *Organización Internacional del Trabajo. 2013. La Igualdad de Género en la Negociación Colectiva. Análisis desde la Perspectiva de Género de los Convenios Colectivos Vigentes en Centroamérica y República Dominicana. San José: Organización Internacional del Trabajo.*
- *Sagot, Montserrat. Presentación junio 2024. Sexismo en la Academia y su Efecto en los Salarios y Sistemas de Prestigio Universitarios. Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica.*
- *UNESCO. 2022. The representation of women in academia and higher education management positions. Police Brief.*
- *Universidad de Costa Rica. 2021. Plan Estratégico Institucional 2021-2025.*
- *Universidad de Costa Rica. 2021. Diagnóstico del régimen salarial de la UCR. Rectoría, Universidad de Costa Rica.*
- *Unión Europea Fondo Social Europeo. 2013. Análisis de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva. Juan Carlos García Quiñones, Ma Luisa Molero Marañón, Juana Ma Serrano García y Gemma Ma Sobrino González. Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva.*



### ANEXO 1: Diagrama causas – efectos





## ANEXO 2 Sondeo realizado a la comunidad universitaria

### Aspectos mencionados en el sondeo realizado a la comunidad universitaria

En conmemoración al Día Internacional de la Mujer que se celebra el 08 de marzo se realizó una consulta abierta mediante plataformas digitales, la cual estuvo disponible del 26 de febrero al 2 de marzo de 2023. Esta tuvo como objetivo recolectar insumos para visualizar y analizar las necesidades de la comunidad universitaria en la consecución de construir espacios de equidad de género.

De manera voluntaria, las personas que respondieron la siguiente pregunta: *Carrera profesional para las mujeres universitarias, ¿cómo las apoyamos?*, en el entendido de que **carrera profesional** se refiere al desarrollo de la mujer en el ámbito profesional, ya sea en su lugar de trabajo o de estudio.

En respuesta a la pregunta, se esperaba que la persona participante se refiriera a cada uno de los ámbitos de desarrollo profesional (sea docencia, estudiantil y administrativo) que requieran del apoyo institucional.

En el sondeo participaron 129 personas. Seguidamente se detalla la composición:

Personas participantes	Número
Administrativas:	26
Docentes:	87
Estudiantes:	16
<b>Total</b>	<b>129</b>
Mujeres:	114
Hombres:	6
Otro:	1
Respuestas recibidas:	112

El procesamiento de la información se realizó de la siguiente manera:

1. Se clasificaron las respuestas según los apoyos para las docentes, las administrativas y las estudiantes.
2. Se eliminaron los apoyos que se repetían, pero se sumaron a la frecuencia de mención.





3. Se desglosó cada categoría de acciones y se complementó con las instancias que por su competencia pueden atender la iniciativa sugerida.
4. Se expusieron reflexiones o referencias a las acciones sugeridas por las personas participantes.
5. Se citaron las acciones, sus referencias y luego las instancias competentes para su promoción o coordinación institucional.
6. Las acciones se agruparon de la siguiente manera:
  1. Estrategias de inclusión y equidad
  2. Comunicación y divulgación
  3. Capacitación y formación en temas de género y el desarrollo de mujeres:
    - a) Para capacitar y sensibilizar al personal docente sobre el contexto histórico, desarrollo social de las mujeres y sus derechos.
    - b) Para el desarrollo profesional de las mujeres
  4. Grupo o redes de mujeres en la academia
  5. Flexibilización de horario
  6. Apoyo económico para actividades de investigación y acción social
  7. Becas para mujeres
  8. Bienestar integral
  9. Curso de género y mujeres en la malla curricular
  10. Inserción y pasantías laborales
  11. Otras acciones

1) Acciones: Estrategias de inclusión, igualdad y equidad

Las estrategias de inclusión y equidad están orientadas a establecer mecanismos de participación por paridad de género en la contratación de docentes, y en la promoción de los puestos de toma de decisiones para que se cumpla la alternancia de género.

Además, se enfatizan apoyos para las docentes investigadoras y el acceso con prioridad a las mujeres en los posgrados de la Institución o programas internacionales de posgrado.



Se solicitan iniciativas para que las mujeres tengan una cuota de participación en la publicación de revistas de la UCR.

Las acciones mencionadas son las siguientes:

Acciones	Instancias promotoras para su coordinación
a) Crear en la Oficina de Recursos Humanos mecanismos de evaluación y reclutamiento de doble ciego para que sea por mérito.	Oficina de Recursos Humanos
b) Crear la carrera profesional para el sector administrativo y crear mecanismos de equidad que faciliten a las funcionarias su crecimiento.	Oficina de Recursos Humanos - Vicerrectoría de Administración
c) Crear políticas de alternancia para que los puestos directivos y jefaturas sean ocupados también por mujeres, en muchos casos hay puestos que durante años han sido ocupados solo por hombres. Una estrategia radical al mecanismo de reclutamiento en las unidades académicas, las mujeres son mayoría en la condición de interinato y no son consideradas para ocupar una plaza en propiedad.	Oficina de Recursos Humanos - Vicerrectoría de Administración – Vicerrectoría de Docencia
d) Estimular la participación de las funcionarias administrativas profesionales en la docencia	Consejo Universitario - Rectoría
e) Generar los espacios para que las mujeres administrativas tengamos voz y voto en decisiones importantes de la universidad como la elección de la Rectoría.	Consejo Universitario
f) Incorporar funcionarias administrativas a equipos de investigación según los requisitos y especialización que posean.	Consejo Universitario - Vicerrectoría de Investigación



Acciones	Instancias promotoras para su coordinación
g) Ajustar los parámetros de evaluación en Régimen Académico lo que respecta al aporte de la acción social que casi siempre hacen las mujeres y queda invisibilizado, no debería contar solo 12 puntos entre docencia, investigación y acción social, pues al final eso le resta importancia a la acción social.	Consejo Universitario - Comisión de Régimen Académico
h) Asignar carga académica adicional a las personas docentes mujeres que realizan actividades de investigación y asumen labores de cuidadoras (niños, adultos mayores, otros).	Vicerrectoría de Docencia
i) Asignar carga académica para mujeres que realizan acción social y publiquen los resultados de sus proyectos.	Vicerrectoría de Docencia - Vicerrectoría de Acción Social
j) Asignar horas asistentes para investigación y acción social.	Oficina de Becas y Atención Socioeconómica - Unidades
k) Captar más aspirantes femeninas en carreras STEM (de Ciencias, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas), composición musical y dirección y otras carreras, tradicionalmente dominadas por hombres.	Vicerrectoría de Vida Estudiantil - Vicerrectoría de Docencia- Unidades
l) Crear estrategias de ingreso a doctorados para las docentes interinas.	Rectoría - Sistema de Estudios de Posgrado - Oficina de Asuntos Internacionales
m) Desarrollar estrategias para incluir la participación de mujeres en los equipos de investigación.	Vicerrectoría de Investigación



Acciones	Instancias promotoras para su coordinación
n) Evidenciar las tareas administrativas como parte de la carrera profesional, no solo lo Académico porque en ocasiones no podemos avanzar en investigación o en publicación, entre otros elementos por las tareas administrativas que tenemos a nuestro cargo.	Rectoría - Vicerrectoría de Docencia
o) Flexibilizar gestiones para realizar estudios de posgrado.	Sistema de Estudios de Posgrado - Oficina de Asuntos Internacionales
p) Habilitar nombramientos para escribir artículos académicos.	Vicerrectoría de Docencia
q) Incluir dentro del plan de trabajo el tiempo para la formulación de proyectos de investigación y la escritura de los resultados en el formato de artículo para publicación..	Vicerrectoría de Docencia - Vicerrectoría de Investigación
r) Priorizar a las mujeres que son cuidadoras escoger el horario de docencia de primeras.	Unidades Académicas
s) Priorizar un porcentaje de cupos para mujeres para que realicen estudios de posgrado.	Sistema de Estudios de Posgrado - Oficina de Asuntos Internacionales
t) Promover políticas para destinar un 25 % de espacio exclusivo en las revistas de la Universidad para la competencia exclusiva entre mujeres y que el otro 75 % sea de participación abierta.	Vicerrectoría de Investigación
u) Realizar acciones afirmativas que aumente las reservas de plaza y soluciones al interinazgo en las unidades con brechas de género.	Vicerrectoría de Docencia



Acciones	Instancias promotoras para su coordinación
v) Incorporar criterios de género de acción afirmativa en la selección estudiantes para horas beca de áreas STEM (ejemplo, si se otorgan 10 horas, que al menos el 50 % sea designado a 1 mujer estudiante)	Oficina de Becas y Atención Socioeconómica
w) Instar políticas que promueven la participación de mujeres en proyectos de investigación, los profesores suelen preferir asistentes hombres, y considerando que hay más investigadores hombres, se disminuye la probabilidad de ser elegida para participar en estas actividades	Vicerrectoría de Investigación

## 2) Acciones: Comunicación y divulgación

En este aspecto se mencionan varias acciones que buscan reconocer a las mujeres en la comunidad universitaria, como divulgar campañas de comunicación sobre los temas de igualdad y equidad de género en la institución. Las actividades propuestas son las siguientes:

Acciones	Instancias promotoras para su coordinación
a) Abrir diálogos para compartir estrategias de ascenso en Régimen (para propietarias e interinas) que nos facilite priorizar acciones en este sentido.	Unidad de Equidad de Género
b) Fomentar y divulgar la sororidad entre mujeres.	Unidad de Equidad de Género
c) Promover y divulgar información constantemente sobre formas cotidianas de violencia (micromachismos).	Unidad de Equidad de Género



<b>Acciones</b>	<b>Instancias promotoras para su coordinación</b>
<b>d)</b> Publicar en el periódico <i>El Semanario</i> casos de éxito de mujeres que avanzan en la academia o bien que se destacan por sus logros en la institución o fuera de ella.	Periódico El Semanario Universidad - Medios de comunicación universitarios - Unidades Académicas
<b>e)</b> Resaltar públicamente la participación destacada de las mujeres en la academia, esto motivará a más mujeres a hablar de sus logros y promover que otras concluyan sus proyectos.	Medios de comunicación universitarios - Unidades Académicas
<b>f)</b> Visibilizar las publicaciones realizadas por docentes investigadoras y favorecer el intercambio de saberes.	Medios de comunicación universitarios - Unidades Académicas
<b>g)</b> Reconocer el trabajo de mujeres administrativas que se destacan por la innovación que impactan las actividades sustantivas de la institución.	Medios de comunicación universitarios - Unidades Académicas - Vicerrectoría de Administración
<b>h)</b> Abrir un espacio fijo en la página web de la UCR que reconozca a científicas en las diferentes áreas de estudio, ya que siempre se mencionan hombres y no mujeres. Esta se podría habilitar en la plataforma UCR Equidad e Igualdad.	Oficina de Comunicación Institucional
<b>i)</b> Divulgar información sobre becas nacionales e internacionales (no solo las de la U), pasantías y otros recursos que existen para mujeres, para fortalecer su crecimiento académico	Oficina de Asuntos Internacionales
<b>j)</b> Uso obligatorio del lenguaje inclusivo en los documentos formales de cursos, comunicados. Generar un documento o manual sobre lenguaje inclusivo y neutro.	Rectoría
<b>k)</b> Reconocer el papel de las mujeres en la construcción del conocimiento en las unidades académicas y en la institución en general, ¿qué aportan las mujeres a la U?	Consejo Universitario - Rectoría
<b>l)</b> Implementar campañas de comunicación que promuevan el desarrollo de las mujeres y la sororidad.	Unidad de Equidad de Género



<b>Acciones</b>	<b>Instancias promotoras para su coordinación</b>
<b>m)</b> Informar continuamente sobre como identificar signos de acoso sexual y laboral y los recursos que existen para las víctimas, es decir, que refuerce el derecho a una vida libre de violencia en todas sus formas de expresión (mecanismo para identificar personas en la academia que han sido acusadas por hostigamiento sexual).	Unidad de Equidad de Género
<b>n)</b> Divulgar que las horas asistente sean para labores más académicas y no tantas labores administrativas o asistenciales.	Oficina de Becas y Atención Socioeconómica
<b>o)</b> Promover actividades que motiven a estas estudiantes a continuar con su carrera e incorporarse al mercado laboral.	Oficina de Orientación
<b>p)</b> Reconocer el esfuerzo de las madres - estudiantes universitarias	Oficina de Orientación
<b>q)</b> Brindar estímulo a las mujeres para que concluyan su carrera universitaria, su bachillerato de secundaria o un técnico, por ejemplo que las jefaturas promuevan esa motivación a través de una carta de estímulo y reconocimientos en público.	Oficina de Recursos Humanos - Unidades e Instancias
<b>r)</b> Promover prácticas y conductas que garanticen espacios libres de acoso laboral, sexual u otros que permitan un desempeño pleno de las funcionarias administrativas, docentes y estudiantes (lo que refuerza la obligatoriedad de las campañas establecidas por reglamento)	Unidad de Equidad de Género, Comisión contra la discriminación y Comisión contra el acoso y el hostigamiento sexual - Medios de comunicación universitarios
<b>s)</b> Promover que las mujeres opten por crecer en su formación académica	Unidad de Equidad de Género - Oficina de Recursos Humanos

### 3) Acciones: Capacitación y formación: temas de género y desarrollo

La capacitación en temas relacionados con la historia social del desarrollo de las mujeres, las protagonistas en esas historias y los logros alcanzados no están





Dictamen CE-5-2024  
Página 65

presentes en muchos espacios de la actualidad, o bien se mantienen invisibilizados como respuesta a un esquema patriarcal que se mantiene en la época actual.

A pesar de los esfuerzos que muchas personas (en su mayoría mujeres y organizaciones feministas) han intentado posicionar, sigue siendo necesaria la sensibilización y el conocimiento sobre los derechos humanos que tienen las mujeres, la determinación de los micromachismos presentes en la cotidianidad hasta los discursos que por costumbre invisibilizan los aportes de las mujeres y los obstáculos que impiden su pleno desarrollo en la sociedad.

El conocimiento en el tema de brechas de género y su sensibilización son los instrumentos para posicionar a la mujer como una persona activa en la sociedad con plenas capacidades para aportar, participar y cocrear un mundo con una mejor humanidad.

Llama la atención que, en respuesta a la consulta, las estudiantes manifestaron lo siguiente:

- No todo el personal académico tiene interés en darle voz a las estudiantes y el ambiente puede ser hostil en nuestras aulas y escuelas.
- Las estudiantes vemos que profesores interinos o instructores creen que pueden darles órdenes a profesoras o tratarlas como si fueran sus secretarias personales, reproduciremos el mismo esquema.
- Las estudiantes debemos reconocer que tenemos derechos y que tenemos las mismas posibilidades en clases de participar, ser escuchadas y valoradas que los compañeros varones y los profesores.
- Necesidad de las estudiantes para reconocerse a sí mismas como sujetas productoras de conocimiento...

Como solución a lo anterior, las estudiantes solicitan capacitación y formación principalmente para el profesorado, en procura de hacer valer los derechos de las estudiantes a ser respetadas, valoradas y escuchadas en el espacio académico.

Por otra parte, la capacitación y formación para las estudiantes y mujeres de la Institución en general en temas de historia social de las mujeres y su desarrollo.

Al respecto, las acciones que proponen son las siguientes:

**a) Para capacitar y sensibilizar al personal docente sobre el contexto histórico, desarrollo social de las mujeres y sus derechos**

1. Realizar talleres con el personal académico para sensibilizarlo sobre el tema de género.



2. Ofrecer formación al estudiantado en general para que reconozcan los derechos que tienen las estudiantes en cuanto a su participación en clases, ser escuchadas y valoradas por sus compañeros varones y sus profesores.
3. Fomentar espacios institucionales de formación sobre la historia, desarrollo social de las mujeres y sus derechos.
4. Incentivar la participación obligatoria de autoridades en charlas sobre igualdad de género.
5. Ofrecer cursos de formación en perspectiva de género y micromachismos para que las mujeres reconozcan cuando son vulnerabilizadas o irrespetadas.
6. Abrir un proyecto de trabajo comunal universitario que promueva el desarrollo de las mujeres estudiantes en secundaria, que muestre lo que puede hacer una mujer profesional en la sociedad y el rol que cumple.

### ***Coordinación de las acciones***

La coordinación de las acciones de capacitación en temas de género será articulada por las siguientes instancias: Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Acción Social, Unidad de Equidad de Género, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer y otras.

### ***b) Para el desarrollo profesional de las mujeres***

Otro aspectos que sobresalió en las respuestas fue la necesidad de apoyar a las mujeres en diversos temas de capacitación desde temas técnicos en investigación y publicación de artículos científicos hasta los relacionados con la participación política, como son:

1. Capacitar abiertamente a cualquier funcionaria (docente o administrativa) en temas de su interés; por ejemplo, para redacción y ortografía convocan solo a las secretarías, pero podría ser también para compañeras conserjes u otras.
2. Diseñar capacitaciones en alianza con otras unidades cuyo objeto de estudio es el desarrollo profesional y personal de las mujeres.
3. Ofrecer capacitaciones de protocolo y carrera política, capacitación de liderazgo y empoderamiento. Abrir espacios de capacitación o estímulo para que las mujeres aspiren y ocupen cargos directivos.
4. Capacitar en investigación para reconocer las productoras de conocimiento.



5. Capacitar a las docentes en temas de metodologías de investigación y docencia, escritura de artículos académicos y otros.

### ***Coordinación de las acciones***

La capacitación debe ser promovida y dirigida tanto al público en general, como a públicos específicos según las temáticas o intereses de las mujeres de acuerdo con su grupo etario, formación profesional, experiencia, entre otros.

La solución en términos de capacitación requiere un abordaje interdisciplinario por parte de profesionales y de instancias como son: Oficina de Recursos Humanos, Unidad de Equidad de Género, Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Investigación, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer y otras.

#### 4) Acciones: Grupo o redes de mujeres en la academia

Los grupos o redes de mujeres en la academia fomentarán sinergias a partir de las relaciones de convivencia entre las mujeres que participen. En estos grupos las mujeres pueden compartir experiencias de vida que faciliten reconocer oportunidades e impulsos para su propio crecimiento personal o profesional.

Estos grupos o redes se pueden organizar en cualquier espacio institucional con reuniones periódicas y constantes, solamente se requiere comunicar esta iniciativa e instar su conformación y la participación de las mujeres con los lineamientos que así estime la Administración.

Fomentar redes de mujeres con reuniones periódicas para la discusión de temas o problemáticas y la resolución colectiva de los asuntos que les afecten en la institución.

1. Crear comisiones de apoyo a mujeres por grupos de oficinas, unidades y más, cuyo objetivo implique ser un espacio de apoyo, escucha y de creatividad para abrir actividades de formación, convivencia y bienestar integral para mujeres
2. Crear espacios de encuentro y diálogo sobre aportes, experiencias que promuevan la motivación a la innovación desde las realidades y escenarios cotidianos que enfrentan las mujeres en la academia (docentes, administrativas, estudiantes).



3. Crear una comisión de mujeres en la academia en cada unidad académica, con el fin de que proponga acciones afirmativas para incluir e impulsar a mujeres en su unidad académica, que apoye a las docentes a crecer como líderes, con la experiencia de colegas con más tiempo en la academia. Por ejemplo, ofrecer un programa de mentoría para mujeres que entran nuevas a la unidad y apoyar su inserción exitosa en la academia.
4. Crear espacios de comunicación con otras unidades para brindar soluciones creativas a problemas en común, con el fin de que entre mujeres desarrollen más proyectos en conjunto y que todas aporten diferentes conocimientos.
5. Crear la red académica de mujeres investigadoras de la UCR con el fin de que compartan experiencias y más mujeres se motiven a investigar.

### **Coordinación de las acciones**

La coordinación de esta iniciativa la puede atender la Unidad de Equidad de Género, en conjunto con otras instancias universitarias.

#### 5) Acciones: Flexibilización de horario para cuidado y estudio

La flexibilización de horario se valora como una alternativa para gestionar mejor el tiempo y lograr un balance entre la vida personal y profesional, de manera tal que si el ajuste de horario, sea este un estímulo para avanzar en sus proyectos académicos.

Por ejemplo, tiempo con carga para escribir artículos sobre los resultados de los proyectos de investigación o de acción social.

A continuación se mencionan las acciones sugeridas:

<b>Acciones</b>	<b>Instancias promotoras para su coordinación</b>
a) Abrir espacios propicios en tiempo y forma para la escritura de artículos y otros documentos, con acompañamiento, y alicientes como horas pagas, horas asistente, etc.	Rectoría



Acciones	Instancias promotoras para su coordinación
b) Establecer mecanismos para modificar horarios o actividades en casos imprevistos relacionados con el cuidado.	Rectoría
c) Facilitar el teletrabajo para las mujeres que tienen a cargo niños y niñas en primera infancia.	Rectoría
d) Flexibilización de horarios para la escritura académica, publicación y desarrollo del proceso de investigación o proyectos de acción social.	Rectoría
e) Habilitar licencias para escribir artículos académicos.	Rectoría - Vicerrectoría de Investigación
f) Brindar estímulo a las mujeres para que concluyan su carrera universitaria, su bachillerato de secundaria o un técnico, por ejemplo: flexibilizar horarios de trabajo.	Rectoría - Oficina de Recursos Humanos
g) Crear opciones de horarios fraccionados o jornadas parciales para equilibrar la vida profesional y personal	Oficina de Recursos Humanos - Vicerrectoría de Administración
h) Facilitar el teletrabajo como medida que flexibilice el uso del tiempo y selección de horarios de forma prioritaria a las mujeres que tienen responsabilidad de cuidado.	Oficina de Recursos Humanos
i) Flexibilizar horarios en la jornada laboral para que las mujeres puedan concluir sus estudios académicos.	Oficina de Recursos Humanos
j) Licencia para concluir trabajos finales de graduación.	Vicerrectoría de Administración

6) Acciones: Apoyo económico para actividades de investigación y acción social

El apoyo económico para investigación o acción social contribuye al financiamiento de los costos que conlleva desarrollar programas, proyectos o actividades en dichas áreas sustantivas y por otra parte, apoya en condición de equidad que requieren las mujeres para concluir las investigaciones y las publicaciones correspondientes en



tiempo y forma, de manera que las profesoras puedan alcanzar estos logros en los tiempos esperados.

Algunas iniciativas que se exponen para estudiantes y docentes son:

1. Desarrollar fondos o acciones afirmativas para que mujeres estudiantes presenten proyectos de investigación o de acción social como trabajos finales de graduación en institutos y centros, contando con acompañamiento y tiempo para el proceso de publicación de sus resultados.
2. Brindar fondos económicos que cubran los costos de publicar artículos de investigación.
3. Facilitar mayores fondos para los proyectos y articulación de redes de investigación compuestas por mujeres docentes no solo en temas STEM, sino también otras áreas de las ciencias sociales, economía, artes, etc.

### ***Coordinación de las acciones***

Se recomienda que la Administración diseñe el programa de apoyo económico para estimular la investigación científica y los proyectos de la acción social que desarrolla la Institución; para esto se requieren coordinaciones entre la Vicerrectoría de Investigación, la Vicerrectoría de Docencia y otras instancias internas que contribuyan a esta iniciativa.

#### 7) Acciones: Becas para mujeres

Las becas son un recurso económico que facilita a las mujeres financiar sus estudios, sean profesionales o técnicos. Las becas facilitan el acceso a espacios formativos, lo cual contribuye a que las personas con mayor limitación económica pueda aprender y desarrollar competencias que más adelante le serán retribuidas en un trabajo.

Las becas pueden ser un estímulo para impulsar el desarrollo profesional de las mujeres y son una alternativa para generar capacidades organizacionales en áreas específicas, si así se requiere.

Para efectos de la Institución, las becas pueden ser gestionadas entre instancias internas como la Rectoría, la Oficina de Asuntos Internacionales, el Sistema de Estudios de Posgrado, la Oficina de Recursos Humanos, la Vicerrectoría de



Administración, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y la Vicerrectoría de Docencia, entre otras.

A continuación, se enlistan ciertos tipos de beca para mujeres que pueden ofrecerse tanto a estudiantes, docentes y funcionarias administrativas:

- a) Programa de beca especial para mujeres que incluya cursos de capacitación en desarrollo profesional, pasantías, estudios de posgrado y otras actividades que promuevan las capacidades y talentos de las mujeres docentes, administrativas y estudiantes en la academia.
- b) Becas exclusivas para posgrado en máster o doctorado en coordinación con universidades extranjeras que cubran los costos de colegiatura, proyecto de investigación, manutención y cuidado en caso de ser necesario, sin que la mujer tenga que trabajar de manera complementaria.
- c) Becas para obtener certificaciones, estudios superiores, capacitaciones en áreas del conocimiento o investigaciones.
- d) Becas para financiar una segunda carrera, cursos de idiomas, participación en congresos, cursos cortos o pasantías.

Cabe mencionar que el apoyo con becas de estudio es una estrategia que podría implementar la institución para el desarrollo de las mujeres en general, independientemente de su tipo de plaza o nombramiento, pues lo que interesa priorizar son oportunidades de desarrollo para las mujeres y determinar en la Institución dónde están las carencias más significativas en su desarrollo.

### ***Coordinación de las acciones***

Para la asignación de estas becas, la Institución debe proceder con los estudios previos de viabilidad y, además, determinar el presupuesto y la configuración del programa de becas para mujeres, también, debe establecer políticas para la asignación de las becas de manera tal, que se procure igualdad en lo que corresponda a su otorgamiento. Finalmente, se deben medir en el tiempo los resultados e impactos de esta estrategia, según indicadores como el desarrollo de las mujeres, ascenso, motivación, sentido de logro, contribución a la institución, entre otros.





#### 8) Acciones: Bienestar integral

Por las condiciones de la promoción constante de estilos de vida saludable que ha implementado la Institución por medio de la oficina de Bienestar y Salud, se ha sensibilizado a la comunidad universitaria en las prácticas que contribuyen a un mejor estado de la salud física, mental y emocional: especialmente para las mujeres (por las responsabilidades sociales y laborales que asumen en el contexto social), la actividad física, la recreación y el deporte, entre otras, son estrategias aliadas para prevenir enfermedades y procurar la estabilidad emocional y mental.

Se recomiendan las siguientes acciones para apoyar las estrategias institucionales que procuran el bienestar para estudiantes, docentes y administrativas:

- a) Ampliar la oferta de atención para la salud mental en la institución para mujeres.
- b) Desarrollar estrategias de flexibilización de horarios en la jornada laboral que estimulen la actividad física antes, durante o al final de la jornada laboral, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones del cargo o puesto que desempeñe la funcionaria docente o administrativa.

Por ejemplo, la Administración podría disponer que las jefaturas o las direcciones coordinen con el personal docente y administrativo los espacios de actividad física que podrá realizar en los campus universitarios por un mínimo de 45 minutos diarios, que es lo recomendado por las personas profesionales en salud. La coordinación puede establecerse en términos rotativos en la semana entre el personal que desea practicar actividad física, sin que afecte las actividades laborales según corresponda en cada caso.

Cabe destacar que esta disposición es justificable, sobre todo en aquellos casos en los cuales a las mujeres, por motivo de responsabilidades de cuidado de personas del núcleo familiar, se les dificulta realizar actividad física fuera del horario de trabajo.

#### ***Coordinación de las acciones***

La coordinación de esta iniciativa puede realizarse entre la Rectoría, Vicerrectoría de Administración y la Oficina de Bienestar y Salud para establecer las condiciones y beneficios de la disposición para promover la actividad física en los campus universitarios.

Es fundamental destacar que las personas requieren de los espacios para procurar un real apoyo por el bienestar de las personas de la comunidad universitaria.



9) Acciones: Curso de género y mujeres en la malla curricular

La inclusión de un curso sobre temas de género es importante para fomentar en el estudiantado una cultura de conocimiento histórico, así como la comprensión multidimensional del papel de la mujer en la sociedad, en aras de crear una mayor sensibilidad hacia las políticas de igualdad y equidad que promueve la Institución y las que intenta implementar la sociedad. Para ello se propone:

- a) Incluir temas de género en las mallas curriculares de todas las carreras o al menos en Generales.

**Coordinar acción**

Esta acción la puede coordinar la Vicerrectoría de Docencia y el Centro de Evaluación Académica con apoyo de otras instancias universitarias.

10) Acciones: Inserción y pasantías laborales

Esta estrategia fomentará que las estudiantes pongan en práctica los conocimientos adquiridos en la Universidad; además, las expone a situaciones donde deban emplear sus competencias y habilidades, como el trabajo en equipo.

- a) Organizar para las estudiantes pasantías en las diferentes oficinas de la Universidad, para que se nutran de las experiencias universitarias.
- b) Promover pasantías o intercambios para las estudiantes que las acerque a ambientes laborales especializados en sus carreras.
- c) Establecer un programa de estrategias de inserción laboral para estudiantes de tercer año en adelante.

**Coordinación de las acciones**

La coordinación puede estar a cargo de la Oficina de Orientación en conjunto con otras instancias universitarias.

11) Otras acciones

- a) **Habilitar horas de cuido en la institución**



<b>Acciones</b>	<b>Instancias promotoras para su coordinación</b>
a) Crear estrategias que faciliten la crianza y el cuidado de hijos y permitan a estas estudiantes dedicar tiempo a sus labores académicas	Vicerrectoría de Vida Estudiantil - Vicerrectoría de Administración
b) Habilitar guarderías de calidad de acceso gratuito, de bajo costo o un subsidio para docentes de la UCR para liberar a las mujeres del recargo del cuidado y así puedan atender sus actividades académicas.	Rectoría

**b) Habilitar salas de lactancia**

<b>Acciones</b>	<b>Instancias promotoras para su coordinación</b>
a) Crear salas de lactancia accesibles en los campus universitarios o adecuar espacios para asegurar la lactancia materna.	Vicerrectoría de Administración

**c) Sancionar la discriminación y el acoso y hostigamiento sexual**

<b>Acciones</b>	<b>Instancias promotoras para su coordinación</b>
a) Implementar normas con regulaciones claras, efectivas y sin portillos contra el acoso de todo tipo hacia las mujeres.	Consejo Universitario

Finalmente, se presenta el cuadro resumen, el cual indica la distribución de las respuestas recibidas para cada aspecto. Esto permite valorar las acciones de mayor relevancia.



**Aspectos mencionados para apoyar a las mujeres en la academia según participante de la comunidad universitaria**

Aspectos	Administrativas	Docentes	Estudiantes	Total
Estrategias de inclusión y equidad	7	22	1	30
Comunicación - Divulgación	4	6	9	19
Formación en desarrollo de mujeres	5	3	2	10
Grupos de mujeres en la academia	4	2		6
Flexibilidad de horario		5		5
Flexibilizar horario de trabajo para estudio y cuidado	5			5
Habilitar horas de cuidado en la institución	1	3	1	5
Apoyo económico para investigación		2		2
Becas al exterior			2	2
Becas para capacitación especializada	2			2
Bienestar	1		1	2
Formación en investigación y gestión de conocimiento		1	1	2
Habilitar salas de lactancia	1		1	2
Organos disciplinarios	1	1		2
Participación por cuotas o alternancia de género			2	2
Pasantías laborales			2	2
Apoyo económico a docentes para proyectos investigación			1	1
Beca para conclusión de estudios		1		1
Becas especiales para cuidado cuando las estudiantes mamás lo requieran			1	1
Becas para investigación		1		1
Capacitaciones en diversos temas de interés general	1			1
Curso de mujeres y género en todas las mallas curriculares			1	1
Fomentar el interés por la investigación en temas sociales y científicos sobre la mujer			1	1
Formación en desarrollo de mujeres para estudiantes secundaria			1	1
Políticas para la inclusión de mujeres			1	1
Programa de inserción laboral			1	1
Programa de mentoría docente - docente		1		1
Programa de mentoría docente - estudiante			1	1
Red académica de investigadoras		1		1
Sancionar discriminación, hostigamiento y violencia			1	1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>31</b>	<b>112</b>

Fuente: Sondeo realizado del 28 de febrero al 29 de marzo de 2023



### Algunas conclusiones del sondeo

1. Es necesario impulsar y ejecutar acciones que aumenten la inclusión y la equidad, principalmente en los puestos de decisión y la contratación de personal universitario.
2. Debe existir un presupuesto que garantice sostenibilidad a las acciones que se han emprendido en la Institución, así como las que deberían implementarse de urgencia en el corto plazo, para que se fomenten las prácticas que reconozcan a las mujeres de forma plena en la Institución.
3. La capacitación continua en temas de género es fundamental para lograr la comprensión de esta problemática en la Institución en toda su estructura.
4. Las respuestas recibidas a la pregunta *Carrera profesional para las mujeres universitarias, ¿cómo las apoyamos?* aportan iniciativas cuya inclusión en la agenda de trabajo institucional deben valorarse a favor del desarrollo de las mujeres en la academia, sean estas docentes, estudiantes y administrativas; en general, todas de alguna manera se enfrentan a situaciones de desventaja y desigualdad.
5. Un hecho que evidencia la gran necesidad de fortalecer este tema en la institución es que en esta encuesta solo participaron seis hombres. Es un gran reto para la Institución que se reconozca que la problemática de género no solo debe ser resuelto por las mujeres de manera aislada; por el contrario, debe crearse conciencia de que todos somos responsables de resolver este problema social.