

SEGUNDO BALANCE DEL ESTADO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Informe de la Rectora

Documento elaborado por la
M. Sc. Ana Carcedo

Julio 2007

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	6
2.1 PRESENCIA DE LAS Y LOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	6
2.2 PRESENCIA DE LAS Y LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	10
Profesoras y profesores en Régimen Académico	16
Jornadas laborales de las y los profesores de la Universidad de Costa Rica...	18
2.3 MUJERES Y HOMBRES ESTUDIANDO EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	20
Graduaciones de mujeres y hombres en la Universidad de Costa Rica	30
3. MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	33
4. ACCESO A RECURSOS Y OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA.....	35
4.1 Sistema de Becas	35
4.2 Propiedad e interinato	38
4.3 Niveles salariales.....	39
4.4 Proyectos de investigación	40
4.5 El Centro Infantil Laboratorio.....	41
5. ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO.....	43
5.1 Acciones afirmativas	43
5.2 Erradicación del hostigamiento sexual	45
5.3 Currículo sensible a las diferencias de género y lenguaje no sexista	47
5.4 Otros estilos de acceder y ejercer puestos de dirección.....	49
6. INDICADORES DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA	51
7. RETOS PLANTEADOS Y COMPROMISOS DE LA RECTORÍA	55
Anexos	57
Anexo A	57
Anexo B	61
Anexo C	63
Anexo D	65

1. INTRODUCCIÓN

Alcanzar la igualdad de las personas y los grupos sociales es una aspiración de toda sociedad con vocación democrática y un requisito para el desarrollo humano. La tarea es compleja, en particular cuando se trata de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el campo material, institucional, relacional y simbólico. Como numerosas investigaciones evidencian, a pesar de los esfuerzos realizados a nivel mundial en las últimas décadas, la discriminación de las mujeres pervive, mostrando una gran capacidad no sólo de sobrevivir los cambios sociales, sino, y quizás aquí se encuentra la clave de su persistencia, de adaptarse a ellos.

El Estado de Costa Rica se ha sumado a las preocupaciones que en este campo ha mostrado la comunidad mundial y ha suscrito y ratificado importantes instrumentos internacionales como la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* y la *Plataforma de Acción de Beijing*, emanada de la *IV Conferencia Mundial de la Mujer* celebrada en China en 1995. En ambos se reconoce la importancia de la educación no discriminatoria, y en particular se plantea el compromiso de los Estados a asegurar a mujeres y hombres:

“Artículo 10: a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como todos los tipos de capacitación profesional; ... c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza; d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios”¹

En Costa Rica, al igual que en muchas regiones del planeta, fueron las organizaciones de mujeres y particularmente las organizaciones feministas las que visibilizaron y denunciaron la discriminación sexista, y la Universidad de Costa Rica ha sido una de las primeras instituciones en responder en nuestro país a esta preocupación. Hemos hecho numerosos aportes para favorecer la erradicación de este problema, desde investigaciones que permiten conocer mejor sus manifestaciones y dinámicas, hasta propuestas teóricas y prácticas para construir alternativas desde las diferentes disciplinas. Nuestra Universidad fue la primera en contar con una instancia especializada en este campo, el Programa Interdisciplinario de Estudio de Género, PRIEG, constituido en 1987, que luego dio paso al Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, CIEM, en el año 1999. Igualmente, la Universidad de

¹ ONU. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer. San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. 1986.

Costa Rica ha sido de las primeras instituciones en elaborar el Reglamento que ordena la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Ya contamos con siete promociones de la Maestría Regional en Estudios de la Mujer y tres de la Maestría Profesional en Violencia Intrafamiliar y de Género, postgrados que desarrollamos conjuntamente con la Universidad Nacional. Estas son algunas de las expresiones de los esfuerzos realizados por la Universidad de Costa Rica como aportes a la construcción de una sociedad sin discriminación femenina.

En este curso de acontecimientos, el Dr. Gabriel Macaya al asumir la Rectoría en la administración anterior suscribió una serie de compromisos frente a la comunidad universitaria, uno de ellos, el de elaborar un informe sobre la situación de la equidad de género en nuestra institución. Así, en el año 2001, con ocasión del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, el Dr. Macaya presentó el *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica*. Se trató de la primera mirada general a nuestra Alma Mater desde una óptica bajo la que no había sido aún examinada con este grado de sistematización. Contábamos con estudios específicos realizados por el PRIEG y el CIEM, así como con algunas tesis, que mostraron, precisamente, la necesidad de hacer balances generales y contar con elementos capaces de orientar decisiones y acciones de cambio.

En aquel momento descubrimos que la Universidad de Costa Rica del año 2000 presentaba importantes claroscuros. En términos globales, la presencia y participación de mujeres y hombres en diferentes sectores y espacios era relativamente equilibrada. Sin embargo, los análisis más pormenorizados mostraron brechas importantes, y situaciones de exclusión que llegaban, en ocasiones, a conformar espacios segregados por sexo. Los retos planteados eran por tanto numerosos y variados.

Al presentar mi candidatura para ocupar la Rectoría de la Universidad de Costa Rica, asumí el compromiso de seguir los pasos de esa primera iniciativa, elaborando y presentando este *Segundo Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica*. Lo entrego con la aspiración de que el ejercicio se convierta en una tradición de la rendición de cuentas que las autoridades universitarias estamos obligadas a brindar, de manera tal que constituya un aporte obligado de las Rectoras y los Rectores en el futuro.

El primer Balance se dirigió a “perfilar las grandes líneas de acción que desde la Rectoría y los órganos de dirección universitaria deben impulsarse”², por lo que se concentró en algunos aspectos centrales, examinados desde una perspectiva cuantitativa. La propuesta inicial fue ir enriqueciendo de contenidos estos Balances, de manera que estas primeras miradas más generales fueran dando paso a exámenes más detallados que nos permitan conocer mejor las dinámicas institucionales y no sólo los resultados.

Este *Segundo Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica* avanza en este compromiso. En él se recogen y examinan los mismos aspectos que ya se incluyeron hace seis años; de esta manera se puede analizar la evolución institucional en

² . Universidad de Costa Rica. 2001. Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. San José. Rectoría de la Universidad de Costa Rica. Pag. 8.

este período, y se puede iniciar la elaboración de series temporales de diversas variables así como del sistema de indicadores propuesto en el primer Balance. Más allá de este punto, en esta segunda edición se incluye un análisis cuantitativo sobre niveles salariales y su relación con las jornadas laborales docentes y la condición de contratación, así como algunos cualitativos relacionados con las estrategias para el cambio, incluyendo las acciones afirmativas en la Universidad de Costa Rica.

Han transcurrido seis años y el Segundo Balance muestra que nuestra Universidad ha vivido cambios significativos. Como hecho particular, la jubilación de un gran número de funcionarias y funcionarios es posiblemente lo que más marca este cambio. No solo en términos de cantidad. También por lo que representa para nuestra institución que dejen de ser parte de ella muchas de las personas que la construyeron desde sus inicios.

En el año 2006 la Universidad de Costa Rica sigue mostrando desbalances. Confío en que este Informe motive a una reflexión sobre la institución que tenemos, nos permita proyectar la que queremos, y en particular nos inspire a todas y todos para tomar decisiones que conduzcan a hacer de nuestro centro de estudio un espacio comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres.

Agradezco a la Máster Ana Carcedo, a quien se le encomendó la realización de este II Informe sobre la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica, a la estudiante Diana Amador, asistente en la elaboración estadística del Informe. A Ana Lucía Chavarría, quien ejerció desde la Rectoría como facilitadora en el proceso de coordinación y recolección de información.

Finalmente a las siguientes personas que desde sus unidades de trabajo, apoyaron en el suministro de datos estadísticos e información necesaria para la buena elaboración de este informe.

Maritza Monge, Jefe Oficina de Planificación Universitaria
Francisco Rodríguez, Sistemas Oficina de Planificación Universitaria
Jose Rivera, Jefe Oficina de Registro
Erika Vega, Graduaciones, Oficina de Registro
Carmen Cubero, Coordinadora Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual
Libia Herrero, Vicerrectora de Docencia
Eleonora Badilla, Centro de Evaluación Académica
Eduardo López, Sistemas Centro de Evaluación Académica
Henning Jensen, Vicerrector de Investigación
Yamileth Figueroa, Vicerrectoría de Investigación
Eduardo Tenorio, Vicerrectoría de Investigación
María Gabriela Regueyra, Oficina de Becas y Atención Socioeconómica
Margarita Esquivel, Oficina de Recursos Humanos
Juan Diego Rojas, Oficina de Recursos Humanos

2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Tal como se planteó en el primer *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. 2001*, para analizar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos se considerará como un mínimo aceptable el que cualquiera de los dos sexos represente entre un 40% y un 60% del total. La aspiración, sin embargo, es la igualdad, es decir que estas presencias sean del 50% cada una.

Se establece este criterio mínimo en relación a la participación tanto femenina como masculina, y no sólo a la primera, no porque se considere que haya simetrías en las exclusiones de unas y otros. Por el contrario, entendiendo la discriminación como una forma de estructurar la sociedad en jerarquías de poder, las ausencias de los hombres de ciertos espacios son el complemento de las ausencias de las mujeres en otros, y no su antítesis.

La segregación de espacios físicos, institucionales y simbólicos es un instrumento de la discriminación femenina. En nuestra sociedad, al igual que en muchas otras, se ha definido tradicionalmente lo público como el ámbito de actuación y dominio de los hombres, dándosele a estos espacios un valor fundamental, siendo en ellos donde se dirimen los aspectos centrales de la vida en sociedad y donde se instalan los poderes que la organizan. En contraposición, las mujeres han sido relegadas a lo privado, en espacios y tareas desvalorizadas y exentas de esos poderes. La ausencia de los hombres de tareas de cuidado y de la reproducción social del género humano es una dimensión de esta segregación de espacios que mantienen las jerarquías sociales basadas en el sexo, al igual que lo es la ausencia de las mujeres de los ámbitos públicos.

La educación cumple un papel fundamental disminuyendo o, por el contrario, profundizando esta realidad. El acceso de las mujeres primero a los estudios formales, posteriormente a la educación superior, ha ido abriendo la posibilidad de que la población femenina incursione en actividades sociales, en ámbitos profesionales y en áreas de trabajo tradicionalmente restringidas a los hombres. En este sentido, la sola presencia relativa de mujeres y hombres en los diferentes espacios institucionales es un indicador de cómo en la Universidad de Costa Rica se expresa la discriminación de género en nuestra sociedad. Es también una medida de cuánto nuestro centro de estudio colabora en los esfuerzos nacionales para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

2.1 PRESENCIA DE LAS Y LOS ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA ³

Del total de 4.021 nombramientos administrativos en la Universidad de Costa Rica en el primer ciclo del 2006, 1.986 corresponden a mujeres y 2.035 a hombres, lo que representa el

³ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica.

49,39% y el 50,61% respectivamente⁴. En los seis años transcurridos desde la realización del *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. 2001*, esta presencia se vuelve más equitativa y se aproxima a la paridad, ya que en el 2000 los respectivos porcentajes fueron de 43,25% y 56,75%. En términos globales se da, por tanto una mejoría cuantitativa.

Sin embargo, como puede observarse en el cuadro 1, el análisis de tipo de puestos muestra una gran inequidad de género, al igual que sucedía en el 2000. Se han producido algunos avances, ya que el número de ellos que no cuentan con un mínimo de 40% de mujeres disminuye de 94 a 78, lo que en términos porcentuales representa una variación del 62,25% del total de tipos de puestos al 50,98%. También aumentan de 20 a 27 (13,25% a 17,65%) los que cuentan con proporciones de mujeres y hombres entre un 40% y un 60%. Sin embargo, aumentan de 37 a 48 (24,50% a 31,37%) los tipos de puestos que cuentan con menos de un 40% de hombres. Y si bien el número de tipos de puestos que excluyen totalmente a uno de los sexos ha disminuido de 73 a 57 (48,35% a 37,25%), esto se debe a que hay menos con presencia exclusivamente masculina, pasando de 61 a 41, pero aumentan de 12 a 16 aquellos ocupados únicamente por mujeres.

Cuadro N° 1
Universidad de Costa Rica. Tipos de puestos administrativos, funcionarios y
funcionarias ocupando los puestos según porcentaje de presencia de género.
I ciclo 2006
 Absolutos y porcentajes

	Tipos de puestos		Funcionarias mujeres		Funcionarios hombres	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Tipos de puestos con menos del 40% de mujeres	78	50.98	209	10.52	1224	60.15
Tipos de puestos con hombres y mujeres entre 40% y 60%	27	17.65	505	25.43	489	24.03
Tipos de puestos con menos del 40% de hombres	48	31.37	1272	64.05	322	15.82
Tipos de puestos totales	153	100.00	1986	100.00	2035	100.00
Tipos de puestos ocupados 100% por hombres	41	26.80	0	0.00	246	12.09
Tipos de puestos ocupados 100% por mujeres	16	10.46	59	2.97	0	0.00
Tipos de puestos que excluyen totalmente a uno de los sexos	57	37.25	59	2.97	246	12.09

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

⁴ El número de nombramientos no coincide con el de personas ya que en algunos casos una misma persona tiene un nombramiento en propiedad y otro interino, y en otros tiene nombramientos en diferentes unidades.

Los 57 puestos que excluyen totalmente a uno de los sexos representan el 7,58% del total del personal administrativo frente al 15,11% en el 2000. Sin embargo siguen siendo situaciones de extrema desigualdad de género necesarias a revisar. Al igual que ocurría hace seis años, muchos de estos puestos cuentan con varias personas en ellos, y algunos mantienen esa condición al menos desde el 2000, por lo que la exclusión no se debe a factores coyunturales.

Han disminuido de 12 a 5 el número de tipo de puestos que siendo ocupados solo por hombres cuentan con al menos 10 plazas. Han salido de esa lista el puesto de inspector de tránsito, donde encontramos 2 mujeres en el total de 10 plazas, el de conserje 2 que tiene 3 mujeres de 21, trabajador agrícola 1 con una mujer de un total de 36, trabajador agrícola 2 también con una mujer para un total de 24 plazas, y el puesto de chofer donde ya labora una mujer del total de 39. Son, sin embargo, avances muy tímidos, ya que el porcentaje de presencia femenina en cada uno de estos casos no supera el 20%. Mientras tanto, siguen siendo todos hombres quienes ocupan los 64 puestos de operario de mantenimiento 1, 2 y 3, los 54 de mensajero, los 15 de bodeguero 1 y 2, los 12 de supervisor de mantenimiento 1, los 11 de trabajador agropecuario 1 y 2, y los 7 de trabajador misceláneo. En los casos de los puestos operario de mantenimiento 1, 2 y 3, y en el de supervisor de mantenimiento 1 la situación es aún más grave, ya que el número de plazas aumentó en los seis años transcurridos desde el 2000.

Es también muy tímido el aumento de participación femenina en los puestos donde hace seis años su presencia no era nula pero sí muy baja, y en ocasiones este avance se da sólo en términos absolutos. El número de guardas mujeres ha subido de 1 a 5, pero en el total de 189 plazas el porcentaje femenino es de un escaso 2,6% (0,65% en el 2000). Hay 7 puestos que no llegan a tener un 10% de ocupación femenina cuando en el 2000 eran 4.

En el otro extremo, tal como ocurría en el 2000, la exclusión de los hombres de algunos puestos no tiene las mismas dimensiones que la de las mujeres. Hay sólo 16 tipos de puestos sin ninguna presencia masculina, que representan en total 59 plazas, frente a los 41 tipos de puestos ocupados exclusivamente por 246 hombres. En el primer caso, además solo dos puestos tienen al menos 10 plazas cada uno. Sin embargo, la situación en este extremo del espectro no mejora. Por el contrario, en el año 2000 eran únicamente 12 los tipos de puestos que excluían a trabajadores hombres, y representaban en total 27 plazas. Estos cambios se deben fundamentalmente al puesto de asistente de educación preescolar, que contaba con 3 mujeres y 4 hombres en el 2000 frente a 10 mujeres en la actualidad, y al puesto de auxiliar de farmacia, ocupadas sus 17 plazas por mujeres únicamente.

En definitiva, el porcentaje de funcionarias y funcionarios administrativos laborando en el primer ciclo del 2006 en puestos que tienen una presencia de unas y otros entre 40% y 60% asciende a 24,72%. Esto representa una mejoría significativa con relación al 2000, año en que era de 11,88%. Sin embargo, sigue siendo una situación que dista mucho de ser aceptable, ya que significa que 3 de cada 4 personas en tareas administrativas tienen tipos de puestos segregados por sexo.

Al analizar la presencia de administrativas y administrativos en las diferentes oficinas y unidades académicas, la situación general también ha mejorado (*ver cuadro 2*). En los seis años transcurridos desde el 2000 el número de unidades y oficinas ha aumentado de 150 a 168, y las nuevas entidades tienden a tener una presencia más equitativa de personal administrativo. Disminuyen de 52 a 44 el número de unidades y oficinas que tienen menos de un 40% de administrativas mujeres, pasando de representar el 34,67% del total al 26,19%. También aumentan de 44 a 66 las que tienen entre 40% y 60% de personal administrativo de cualquiera de los sexos, lo que representa un crecimiento del 29,33% al 39,29% del total de unidades y oficinas. Aumenta, sin embargo, el número de aquellas que cuentan con menos del 40% de administrativos hombres, pasando de 54 a 58, aunque en términos porcentuales representa una ligera disminución del 36,00% al 34,52%.

Esta mejoría es mayor cuando se considera al personal involucrado. La proporción de mujeres administrativas laborando en unidades y oficinas que tienen una presencia mínimamente equitativa pasa de 34,27% al 45,77% y en el caso de los hombres el aumento es de 29,33% a 42,90%. Disminuyen de 19,32% a 10,88% las mujeres que laboran en espacios con menos del 40% de administrativas, aunque baja más significativamente la proporción de hombres en esos espacios, de 58,19% a 40,15%.

Cuadro N° 2
Universidad de Costa Rica. Unidades académicas y oficinas administrativas y personal administrativo en ellas según porcentaje de presencia de género. I ciclo 2006.
 Absolutos y porcentajes

	Unidades y oficinas		Funcionarias mujeres		Funcionarios hombres	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Unidades y oficinas con menos del 40% de administrativas mujeres	44	26.19	216	10.88	817	40.15
Unidades y oficinas con hombres o mujeres en puestos administrativos entre 40% y 60%	66	39.29	909	45.77	873	42.90
Unidades y oficinas con menos del 40% de administrativos hombres	58	34.52	861	43.35	345	16.95
Unidades y oficinas totales	168	100.00	1986	100.00	2035	100.00
Unidades y oficinas ocupados 100% por administrativos hombres	8	4.76	0	0.00	8	0.39
Unidades y oficinas ocupados 100% por administrativas mujeres	16	9.52	51	2.57	0	0.00
Unidades y oficinas que excluyen totalmente a uno de los sexos en los puestos administrativos	24	14.29	51	2.57	8	0.39

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

Por otra parte, como ya se señaló, el número de oficinas con menor presencia masculina aumentó en los últimos seis años, y también lo hace el porcentaje del total de administrativos hombres que trabajan en ellas, que pasa de un 12,56% al 16,95%, mientras que disminuye el

porcentaje de mujeres, que pasa de 46,41% a 43,35%. Es decir, que si bien hay más oficinas con insuficiente presencia masculina en puestos administrativos, las situaciones en ellas son menos desbalanceadas que hace seis años.

Los extremos no han cambiado en términos absolutos. Siguen siendo 8 las unidades y oficinas que excluyen totalmente a administrativas mujeres y 16 las que no cuentan con ningún hombre en puestos administrativos, aunque en términos porcentuales representa una pequeña disminución de 5,33% a 4,76% en el primer caso, y de 10,67% a 9,52% en el segundo. Se mantiene por tanto el número absoluto de oficinas y unidades con nula presencia ya sea de administrativas o de administrativos, pero disminuyen en términos porcentuales tanto su peso en el conjunto de oficinas y unidades académicas, como el de funcionarios y funcionarios que ahí laboran.

En este caso, las 8 unidades que carecen de administrativas mujeres cuentan con sólo un puesto en cada una, y pasan a tener el 0,39% del total de administrativos hombres laborando en ellas cuando en el 2000 era el 1,76%. Por su parte, en las unidades y oficinas con nula presencia de administrativos hombres trabaja el 2,57% de las administrativas cuando en el 2000 era el 4,95%. Este segmento de oficinas y unidades administrativas mejora muy ligeramente y pierde también algo de peso en el conjunto.

Contrario a lo que ocurre en el caso de los tipos de puestos administrativos, la exclusión de hombres en ciertas oficinas y unidades es de mayor envergadura que la exclusión de mujeres, situación que también se daba en el 2000. Se trata de 16 espacios de trabajo con 51 plazas en las que ningún administrativo labora, mientras que son sólo 8 unidades y oficinas con 8 plazas en las que están ausentes las mujeres. Además, siguen persistiendo situaciones como la del Centro Infantil Laboratorio, donde laboran 24 mujeres administrativas y únicamente un hombre, cuya explicación reside únicamente en la reproducción de los roles de género socialmente asignados, lo que parece, además, reforzarse en el tiempo, ya que en el 2000 esta unidad contaba con 2 hombres de un total de 14 plazas administrativas⁵.

El balance de la presencia de mujeres y hombres en el sector administrativo muestra que los espacios de trabajo son más equilibrados que en el 2000, pero seguimos lejos de alcanzar una situación aceptable ya que sigue siendo una minoría (39,29%) aquellos que cuentan con una participación entre 40% y 60% de cualquiera de los sexos. Por otra parte, en relación a los tipos de puestos también hay mejoría en lo que atañe al avance de las mujeres en aquellos en que estaban más relegadas. Los hombres, por el contrario, se ausentan cada vez más de aquellos tipos de puestos en que ya su presencia era escasa. También en este caso seguimos lejos de alcanzar las metas, pues apenas en 1 de cada 6 tipos de puestos (17,65%) hay presencias femeninas y masculinas aceptables.

2.2 PRESENCIA DE LAS Y LOS DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA⁶

⁵ El CIL no es una unidad docente por lo que todo el personal que labora en el Centro es considerado administrativo, incluyendo el que trabaja en las aulas.

⁶ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica.

En el primer ciclo del 2006 la Universidad de Costa Rica contó con 4.164 nombramientos de profesores ejerciendo tareas docentes y de investigación⁷. De esta cifra, 1.618 corresponde a mujeres y 2.546 a hombres, lo que representa el 38,86% y 61,14% respectivamente. Esta situación expresa un retroceso en relación al año 2000, cuando el porcentaje de mujeres era de 42,41%⁸. Además coloca al sector docente más allá del límite aceptable de desbalance, en una exclusión femenina injustificable, sobre todo si se toma en cuenta que nuestra Universidad gradúa más mujeres que hombres.

En la Sede Central Rodrigo Facio se mantiene prácticamente esa misma relación entre docentes de uno y otro sexo⁹. Aquí se ubican 1.343 nombramientos de mujeres¹⁰ y 2.118 de hombres, representando respectivamente el 38,80% y 61,20% del total.

En todas las Áreas¹¹ los hombres son mayoría, como puede observarse en el cuadro 3, pero desde el año 2000 la presencia de mujeres docentes ha aumentando en las que más las excluyen, Ingeniería, Ciencias Básicas y Salud. En el primer caso han pasado de ser el 17,25% a constituir el 23,69%, en el segundo su presencia aumentó de 25,00% a 28,80%, mientras que en Salud subió de 34,86%¹² a 41,05%. Hay, por otra parte retroceso en el resto de las Áreas, así como en Estudios Generales, donde el porcentaje de mujeres profesoras bajó de 52,30% a 45,74%. En Ciencias Sociales la disminución fue de 47,17% a 43,68% y en Artes y Letras de 48,67% a 47,57%.

Cuadro N° 3
Universidad de Costa Rica. Docentes por Área según sexo
I Ciclo del 2006. Sede Rodrigo Facio
Absolutos y porcentajes

Área	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Artes y Letras	151	137	288	52.43	47.57
Estudios Generales	102	86	188	54.26	45.74
Ciencias Sociales	677	525	1202	56.32	43.68
Salud	517	360	877	58.95	41.05
Básicas	262	106	368	71.20	28.80

⁷ El número de nombramientos no coincide con el de profesores y profesoras ya que en algunos casos una misma persona tiene un nombramiento en propiedad y otro interino, y en otros tiene nombramientos en diferentes unidades.

⁸ Dato del *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. 2001* corregido por la inclusión de la Escuela de Medicina que en su momento no se contabilizó.

⁹ La información disponible no permite conocer las carreras en las que se desempeñan las y los docentes de las Sedes Regionales por lo que el análisis que a continuación se desarrolla se limita a la Sede Rodrigo Facio.

¹⁰ Hay dos nombramientos de profesoras de los que se desconocen otros datos, por lo que no son incluidos en los análisis posteriores.

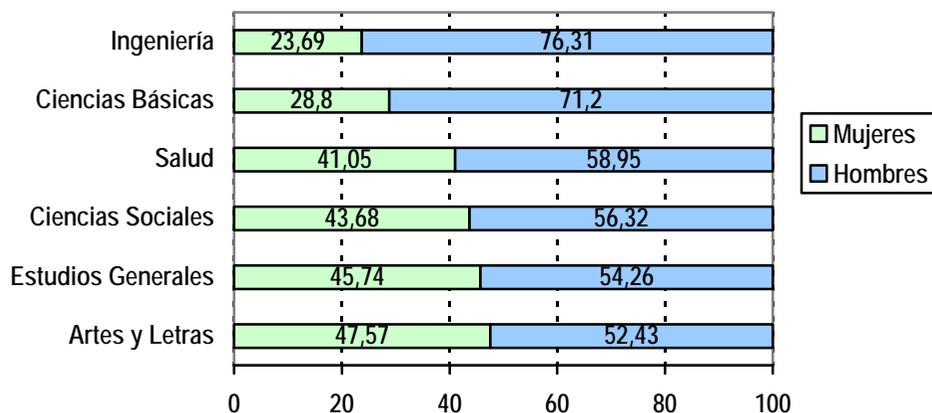
¹¹ Se está considerando Estudios Generales como Área, como Facultad y como Escuela.

¹² Dato corregido por inclusión de la Escuela de Medicina

Ingeniería ¹³	409	127	536	76.31	23.69
Total	2118	1341	3459		

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

Gráfico N° 1
Universidad de Costa Rica. Docentes por Área según sexo.
I Ciclo 2006
 Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

El análisis por Facultades¹⁴ presenta ciertos avances. Hay una mayor presencia femenina en las que tradicionalmente más han sido excluidas. En Ingeniería pasan de ser el 15,49% del cuerpo docente a ser el 17,99%, en Agronomía aumentan de 23,30% a 39,31% y en Ciencias de 25,00% a 28,27%, siendo estas tres facultades las que en el 2000 se colocaban en el extremo inferior de la escala.

Igualmente aumenta la presencia masculina en las Facultades donde los profesores eran más excluidos en el pasado. La Facultad de Farmacia pasó de tener un 30,56% de hombres a un 45,45%, el avance más notable, y la de Educación de 31,82% a 35,85%. Estas dos Facultades hace seis años eran las que contaban con la menor presencia relativa de docentes hombres.

¹³ Con el objetivo de comparar la información de los años 2000 y 2006 se ha incluido Ciencias Agroalimentarias en el Área de Ingeniería, aunque en la actualidad constituye un Área propia. En el Anexo C se incluyen los cuadros y gráficos cuando se considera Ciencias Agroalimentarias como un Área independiente de la de Ingeniería.

¹⁴ Algunos Centros de Investigación no son incluidos en ninguna Facultad y no aparecen en esta sección del análisis: Centro de Investigación en Contaminación Ambiental, Centro de Ciencias Marinas y Limnología, Centro de Investigaciones en Estudios de la Mujer, Observatorio del Desarrollo, Estación Experimental de Ganado Lechero, Centro de Hemoglobinas Anormales y Trastornos Afines, Estación Experimental Fabio Baudrit y Unidad de Microscopía Electrónica.

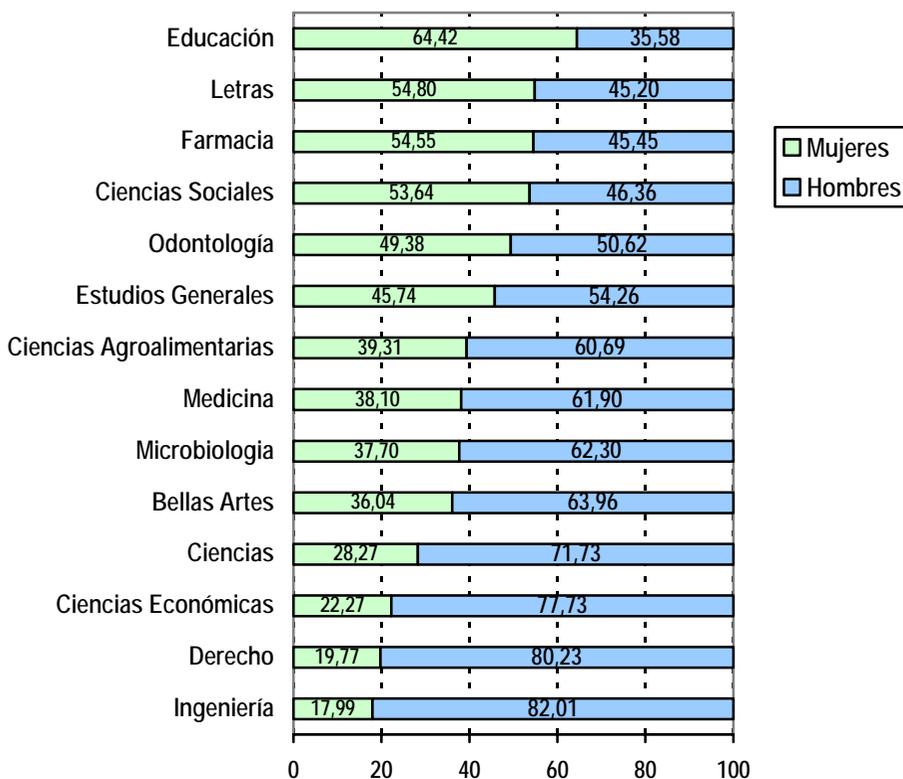
Cuadro N° 4
Universidad de Costa Rica. Docentes por Facultad según sexo
I Ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio
Absolutos y porcentajes

Facultad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Ingeniería	319	70	389	82.01	17.99
Derecho	142	35	177	80.23	19.77
Ciencias Económicas	192	55	247	77.73	22.27
Ciencias	241	95	336	71.73	28.27
Bellas Artes	71	40	111	63.96	36.04
Microbiología	38	23	61	62.30	37.70
Medicina	377	232	609	61.90	38.10
Ciencias Agroalimentarias	88	57	145	60.69	39.31
Estudios Generales	102	86	188	54.26	45.74
Odontología	82	80	162	50.62	49.38
Ciencias Sociales	280	324	604	46.36	53.64
Farmacia	20	24	44	45.45	54.55
Letras	80	97	177	45.20	54.80
Educación	58	105	163	35.58	64.42
Total	2090	1323	3413		

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

En el tiempo transcurrido desde el 2000 siguen siendo 5 el número de Facultades que tienen entre 40% y 60% de profesores o profesoras (ver cuadro 4), sin embargo hay movimientos fuertes en todo el segmento intermedio. Derecho pasa a ser la segunda Facultad en predominancia masculina con una presencia de mujeres docentes de únicamente 19,77% cuando en el 2000 era de 26,47%, mientras que Ciencias Económicas también concentra más hombres que hace seis años, con tal sólo el 22,27% de mujeres en su cuerpo docente frente a 25,85% en el 2000.

Gráfico N° 2
 Universidad de Costa Rica. Docentes por Facultad según sexo.
 I Ciclo 2006
 Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

En las unidades académicas y docentes se presenta un preocupante retroceso. Se reduce el número de unidades totales de 81 a 78 en detrimento de las más equilibradas. En efecto, se mantiene en 40 el número de unidades que tienen menos de un 40% de profesoras, mientras que disminuye de 24 a 19 el de las que tienen entre 40% y 60% de mujeres o de hombres, a la vez que aumenta de 17 a 19 el número de unidades con menos de un 40% de hombres.

Cuadro N° 5
Universidad de Costa Rica. Unidades académicas y docentes en ellas
según porcentaje de presencia de género
I ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio
Absolutos y porcentajes

	Unidades		Mujeres		Hombres	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Unidades con menos del 40% de docentes mujeres	40	51.28	425	31.69	1498	70.73
Unidades con hombres o mujeres en puestos docentes entre 40% y 60%	19	24.36	436	32.51	453	21.39
Unidades con menos del 40% de docentes hombres	19	24.36	480	35.79	167	7.88
Unidades totales	78	100.00	1341	100.00	2118	100.00
Unidades con 100% de docentes hombres	3	3.85	0	0.00	7	0.33
Unidades con 100% de docentes mujeres	4	5.13	9	0.67	0	0.00
Unidades que excluyen totalmente uno de los dos sexos en los puestos docentes	7	8.97	9	0.67	7	0.33

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

La única mejoría a este nivel es que se reduce de 9 a 7 el número de unidades que excluyen ya sea a mujeres o a hombres. Esto se ve acompañado de una disminución también del número de profesoras y profesores que pertenecen a estas unidades, pasando de ser el 0,85% del total del profesorado en el 2000 a ser el 0,46% en el 2006. En todo caso, en este sector de la institución los extremos son muy poco relevantes por tener un escaso peso en el conjunto.

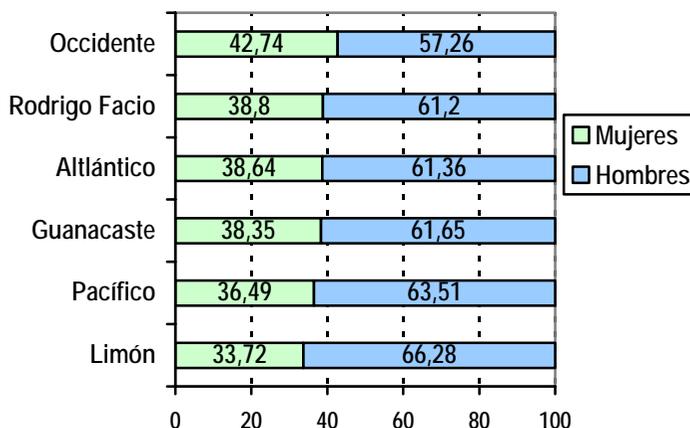
Si examinamos las Sedes Regionales, encontramos que se ha producido en todas ellas un retroceso en cuanto a presencia de docentes mujeres. En el año 2000 dos de las seis Sedes, la del Pacífico y la del Atlántico, no contaban con un mínimo del 40% de profesorado femenino, mientras que una tercera, la Sede de Limón, se encontraba en ese límite mínimo. Seis años más tarde, todas las Sedes, exceptuando la de Occidente, se encuentran por debajo del mínimo aceptable de presencia de docentes mujeres.

Cuadro N° 6
Universidad de Costa Rica. Docentes por Sede según sexo
I Ciclo 2006
 Absolutos y porcentajes

Sede	Mujeres		Hombres		Total
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	
Limón	29	33.72	57	66.28	86
Pacífico	27	36.49	47	63.51	74
Guanacaste	51	38.35	82	61.65	133
Atlántico	68	38.64	108	61.36	176
Rodrigo Facio	1343	38.80	2118	61.20	3461
Occidente	100	42.74	134	57.26	234

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

Gráfico N° 3
Universidad de Costa Rica. Docentes por Sede
y sexo. I Ciclo 2006
 Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

Profesoras y profesores en Régimen Académico¹⁵

En el primer Ciclo del año 2006, 1.698 docentes de la Universidad de Costa Rica pertenecen al Régimen Académico, cifra menor a la del 2000, cuando eran un total de 1.872. La composición de género del Régimen Académico ha mejorado ya que en la actualidad lo

¹⁵ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica

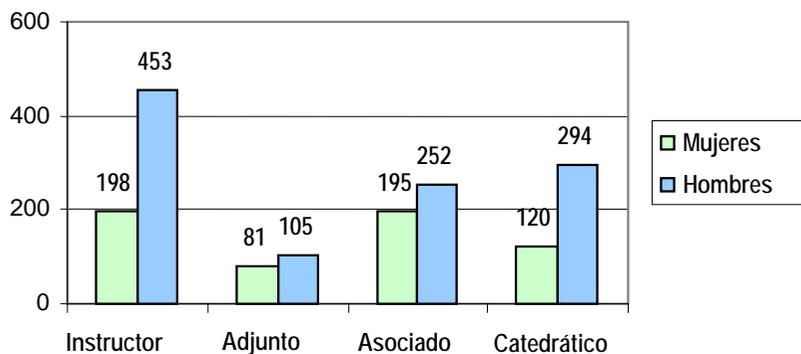
constituyen 594 mujeres y 1.104 hombres, lo que representa el 34,98% y el 65,02% del total, respectivamente, cuando en el 2000 eran el 33,44% y 66,56%. Sin embargo, todavía no llega a ser proporcional a la presencia relativa de mujeres y hombres en el cuerpo docente, que como ya se indicó es de 38,86% y 61,14% respectivamente. Como se verá más adelante, esta brecha de género se relaciona con el desbalance existente en la condición de contratación, en la que el interinato es asumido en mayor proporción por las mujeres.

Gráfico N° 4
Universidad de Costa Rica. Docentes en Régimen Académico
por categoría y sexo. I Ciclo 2006
 Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos del Archivo de Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica. Octubre 2006.

Gráfico N° 5
Universidad de Costa Rica. Docentes en Régimen Académico
por categoría y sexo. I Ciclo 2006
 Absolutos



Elaboración propia a partir de datos del Archivo de Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica. Octubre 2006.

Salvo en el caso de la categoría de Instructor, en el resto, la presencia relativa de mujeres ha aumentado en los pasados seis años. Son mayores los avances en la categoría de Asociado, donde se pasa de un 39,51% de mujeres a un 43,62% y en la de Catedrático, donde la presencia femenina aumenta del 25,06% al 28,99%. Este último caso es significativo, ya que en todas las categorías el número absoluto de docentes de cualquier sexo ha disminuido, salvo en la de Catedrático donde las mujeres han aumentado de 103 a 120. Se ha dado entonces una mejoría en dos sentidos; el aumento relativo de docentes mujeres en el Régimen Académico ha estado acompañado de una mayor presencia relativa en los niveles más altos, especialmente en el de Catedrático. Sin embargo, este avance es insuficiente. Sólo en las categorías intermedias las presencias relativas de mujeres y hombres se encuentran entre el 40% y el 60% (*ver gráfico 3*).

Continúa siendo cierto, como ocurría en el 2000, que las docentes en Régimen Académico tienen proporcionalmente más títulos de postgrado que los docentes. En efecto, siendo el 34,98% de todas las personas en este Régimen, representan el 38,22% de quienes tienen estudios de postgrado. Y en particular, representan el 40,39% de quienes tienen Maestría o Doctorado.

Se mantiene la necesidad, ya identificada en el *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. 2001*, de prestar atención a las condiciones en que se desempeñan las y los docentes en la Universidad de Costa Rica, para identificar y subsanar problemas que puedan estar ocurriendo de discriminación de las mujeres en este campo. El análisis previo muestra que la falta de formación de las mujeres no explica las brechas de género encontradas en el Régimen Académico, por lo que hay que dirigir la vista, antes que nada a las posibilidades contar con un nombramiento en propiedad, así como con oportunidades de realizar investigaciones y publicar trabajos.

Jornadas laborales de las y los profesores de la Universidad de Costa Rica¹⁶

El análisis de la jornada laboral docente de profesoras y profesores para el 2006 arroja grandes diferencias en relación al del año 2000. La razón de mayor peso se encuentra en el hecho de que en este último caso los datos suministrados correspondieron al mes de febrero, momento en el que todavía no había iniciado el curso lectivo y no se había completado la contratación de docentes. Para el 2006 el mes tomado en cuenta es noviembre, considerado por el Departamento de Recursos Humanos como más típico para conocer el comportamiento de la contratación de docentes. Las diferencias entre ambos meses se relacionan, fundamentalmente, con el número de contrataciones en interinato, que son notablemente menores en febrero. Dado que esta condición conlleva importantes diferencias en relación a las contrataciones, los resultados encontrados en ambos años no son comparables.

¹⁶ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica.

Los datos de noviembre del 2006 muestran que del total de 2.509,39 tiempos completos docentes, el 42,68% correspondían a mujeres y el 57,32% a hombres (ver cuadro 7). Esto indica un reparto desigual entre unas y otros, ya que las mujeres representan el 39,87% de los contratos frente al 60,13% de los hombres.

En efecto, la jornada laboral promedio de las mujeres es superior a la de los hombres, en particular en el caso de los nombramientos en propiedad, donde para las docentes es de 0,931 de tiempo completo mientras que para los docentes es de 0,712. Tratándose de nombramientos en propiedad, las profesoras de la Universidad de Costa Rica se acercan a tener nombramientos de tiempo completo mientras que los profesores no llegan a los $\frac{3}{4}$. Esto podría tener diferentes explicaciones. Una hipótesis es que las mujeres apuesten más que los hombres a hacer de la docencia en la Universidad de Costa Rica su trabajo central, quizás único, mientras que los hombres pudieran estar diversificando más sus compromisos laborales, en particular en la empresa privada que es fuertemente discriminatoria a la hora de contratar personal técnico y profesional femenino. Sin embargo el resultado no necesariamente refleja las aspiraciones del cuerpo docente, y los procesos para definir la asignación de plazas en propiedad son complejos, requieren tiempo, y dependen de numerosos factores que involucran desde los más personales, como el currículum y desempeño de la persona aspirante, hasta políticas institucionales.

Cuadro N° 7
Universidad de Costa Rica. Nombramientos docentes, jornada laboral total y jornada
laboral promedio por condición de nombramiento y sexo
Noviembre 2006

Condición	Sexo	Nombramientos	Tiempos completos	Jornada laboral promedio
Propiedad	Mujeres	521	485,215	0.931
Propiedad	Hombres	1000	712,081	0.712
Interino	Mujeres	1268	585,745	0.462
Interino	Hombres	1698	726,349	0.428
Totales		4,487	2,509,390	0.559

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

En el caso de nombramientos interinos, la diferencia de jornadas laborales se acorta, aunque siempre es superior la femenina. Se trata una jornada promedio de 0,462 de tiempo completo para las mujeres y de 0,428 para los hombres. También hay menos diferencias en este caso en relación al número de nombramientos por sexo; hay 1.268 docentes mujeres frente a 1.698 hombres. Es en el paso a contar con un nombramiento en propiedad donde la condición de género parece volverse muy significativa. Hay aquí, por tanto, un campo interesante para investigar y profundizar el conocimiento que tenemos sobre nuestra institución, en particular cómo la vivimos, la percibimos y la construimos mujeres y hombres.

El balance general del sector docente muestra un preocupante retroceso en el sentido de una mayor segregación de espacios. Disminuye aún más el porcentaje de unidades con un balance mínimo (24,36%) y aumentan las ausencias de los hombres en aquellas en que ya su presencia era escasa o nula. En el caso de las docentes mujeres también aumenta su exclusión de unidades donde estaban poco presentes, aunque disminuyen ligeramente aquellas que sólo cuentan con profesorado masculino. Por otra parte, a pesar de que el cuerpo docente femenino es menor en número al masculino, está más comprometido laboralmente con la Universidad de Costa Rica y se desempeña en peores condiciones de trabajo, ya que asume en forma desproporcionada los nombramientos interinos. El único avance significativo en el sector docente es un mayor equilibrio en el Régimen Académico, constituido en un 34,98% por mujeres, aunque sigue siendo un logro insuficiente ya que esta cifra es inferior al 38,86% de presencia femenina en el cuerpo docente.

2.3 MUJERES Y HOMBRES ESTUDIANDO EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA¹⁷

En el primer ciclo del año 2006 el número de personas estudiando en la Universidad de Costa Rica ascendió a 32.783, de las cuales, 16.923 eran mujeres y 15.860 hombres, cifras que representan el 51,62% y 48,38% respectivamente. Se mantiene, por tanto, una matrícula femenina mayor que la masculina, con una participación cercana a la paridad, ya que la diferencia porcentual es de tan sólo 3,24%. Esta situación ha variado ligeramente desde el *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. 2001*, ya que también para el primer ciclo del 2000 la matrícula femenina (51,43%) era mayor que la masculina (48,47%), siendo entonces la diferencia de 2,86%.

Si bien las cifras globales arrojan una presencia casi paritaria de género en el estudiantado, el análisis pormenorizado sigue mostrando brechas importantes en los tres niveles de desagregación: Áreas, Facultades y Escuelas¹⁸. Durante los pasados seis años la situación ha mejorado en cuatro de las cinco Áreas, pero empeora en la de Salud (ver cuadro 8). En Ciencias Básicas aumenta la participación femenina de un 39,28% a un 42,24%, traspasando el límite mínimo aceptable del 40%. También lo sobrepasa la presencia masculina en Artes y Letras, que era de 37,55% y en el 2006 alcanza el 42,08%. Por su parte Ciencias Sociales, que se encontraba entre el 40% y el 60% pero con una presencia femenina notablemente mayor y cerca del límite superior (57,92%), mejora ligeramente su situación en el 2006 con un 57,15% de mujeres y un 42,85% de hombres. El Área de Ingenierías y el Área de Salud siguen siendo las que más brechas de género presentan, en particular la primera. Las Ingenierías tiene una presencia de estudiantes mujeres de únicamente el 29,61%, aún cuando ésta ha aumentado ligeramente desde el 2000, año en que este porcentaje era de 28,26%. En el otro extremo, se encuentra el Área de Salud, donde las mujeres representan el 68,01% del total de estudiantes. Aquí la situación ha empeorado, ya que en el 2000 eran el 64,52% de la matrícula.

¹⁷ Fuente: Oficina de Registro e Información

¹⁸ Para el análisis por Áreas, Facultades y Escuelas se ha considerado únicamente la matrícula de la Sede Rodrigo Facio, ya que en la información relativa a las Sedes Regionales no se especifica carrera. No se considera tampoco el Sistema de Estudios de Posgrado, cuyo análisis se desarrolla posteriormente.

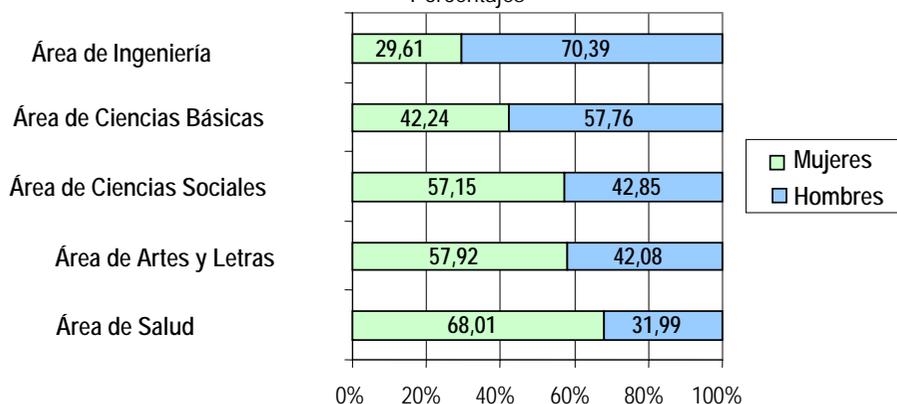
Cuadro N° 8
Universidad de Costa Rica. Estudiantes matriculados por Área
según sexo. I ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio
Absolutos y porcentajes

	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres
Área de Salud	2462	1158	3620	68,01	31,99
Área de Artes y Letras	1302	946	2248	57,92	42,08
Área de Ciencias Sociales	6298	4723	11021	57,15	42,85
Área de Ciencias Básicas	637	871	1508	42,24	57,76
Área de Ingenierías ¹⁹	1710	4065	5775	29,61	70,39
Total	12409	11763	24172	51,34	48,66

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

De esta manera son ya tres de las cinco áreas existentes las que se encuentran dentro de los márgenes aceptables del 40% al 60% de presencia de cualquiera de los dos sexos, cuando en el 2000 era solamente una. Esto ofrece en conjunto un notable avance en relación al año 2000. Sin embargo, esta mejoría no es general, ya que el Área de Salud tiende cada vez más a constituirse en un espacio segregado y destinado a las mujeres, mientras que el Área de Ingeniería continúa siendo un espacio altamente excluyente de mujeres, con cambios favorables muy lentos.

Gráfico N° 6
Universidad de Costa Rica. Matrícula por Área según sexo
I Ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio
Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

¹⁹ Con el objetivo de comparar la información de los años 2000 y 2006 se ha incluido Ciencias Agroalimentarias en el Área de Ingeniería, aunque en la actualidad constituye un Área propia. En el Anexo C se incluyen los cuadros y gráficos cuando se considera Ciencias Agroalimentarias como un Área independiente de la de Ingeniería.

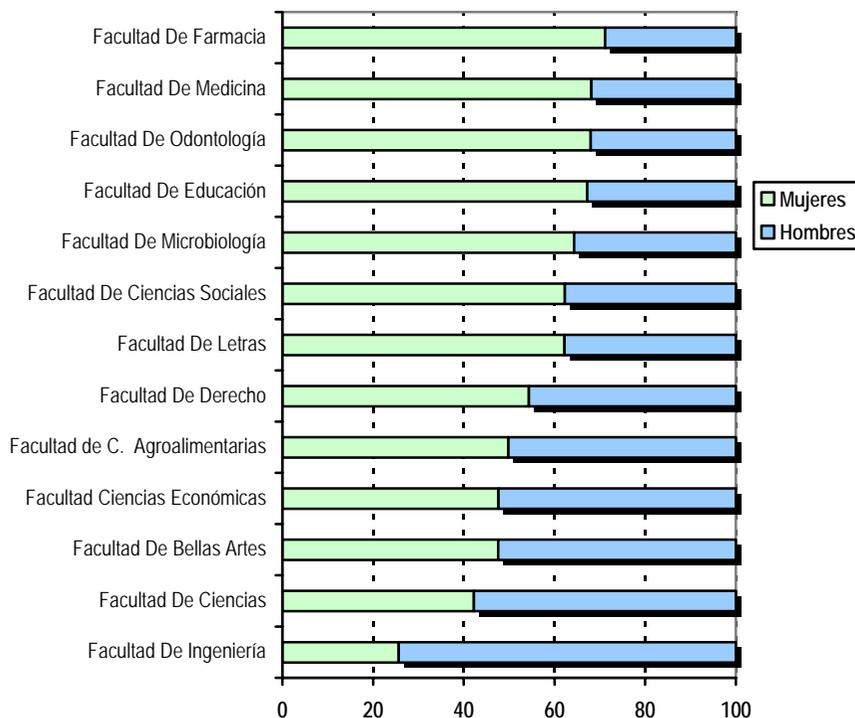
Cuadro N° 9
Universidad de Costa Rica. Estudiantes matriculados por Facultad según sexo
I ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio
Absolutos y porcentajes

Facultad	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Facultad De Ingeniería	4840	1244	3596	25.70	74.30
Facultad De Ciencias	1508	637	871	42.24	57.76
Facultad De Bellas Artes	658	313	345	47.57	52.43
Facultad Ciencias Económicas	4021	1918	2103	47.70	52.30
Facultad de C. Agroalimentarias	935	466	469	49.84	50.16
Facultad De Derecho	1469	799	670	54.39	45.61
Facultad De Letras	1590	989	601	62.20	37.80
Facultad De Ciencias Sociales	2764	1721	1043	62.26	37.74
Facultad De Microbiología	496	319	177	64.31	35.69
Facultad De Educación	2767	1860	907	67.22	32.78
Facultad De Odontología	521	354	167	67.95	32.05
Facultad De Medicina	2100	1431	669	68.14	31.86
Facultad De Farmacia	503	358	145	71.17	28.83
Total	24172	12409	11763	51.34	48.66

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

A nivel de la matrícula por Facultades, se han producido también cambios significativos en los últimos seis años, aunque no tan favorables como los encontrados en las Áreas (ver cuadro 9). Al igual que en el 2000, cinco de las trece Facultades tienen una matrícula que se mantiene entre los límites del 40% y el 60% de presencia masculina o femenina, cuatro de las cuales coinciden en ambos años: Derecho, Ciencias Agroalimentarias, Ciencias Económicas y Bellas Artes. Deja de estar en esta categoría la Facultad de Microbiología y se incorpora la Facultad de Ciencias. Por otra parte, algunas situaciones extremas ya no lo son tanto. Ya no se encuentran Facultades con más del 75% de matrícula masculina como ocurría con Ingeniería en el 2000. Hay que señalar una discreta mejoría en otras Facultades donde el peso femenino en el pasado era mayoritario y que tienden a equilibrar su composición, como Educación con un 67,22% de estudiantes mujeres en el 2006 frente a un 69,70% en el 2000, Ciencias Sociales que pasó de un 64,5% a 62,26%, y Letras que de un 66,70% bajó a 62,20%. Es ese mismo sentido favorable aumenta la presencia femenina en la Facultad de Ciencias, que en los seis años creció de un 39,3% a un 42,24%. Sin embargo, algunas Facultades en las que en el pasado predominaba la presencia de estudiantes mujeres profundizan esta tendencia. En este sentido, Farmacia aumenta su matrícula femenina de un 70,5% a un 71,17%, Medicina lo hace de un 64,1% a un 68,14%, Odontología de 64,3% a 67,95%, y Microbiología de 59,2% a 64,31%.

Gráfico N° 7
Universidad de Costa Rica. Matrícula por Facultad según sexo. I Ciclo
del 2006. Sede Rodrigo Facio
 Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

El análisis de la matrícula de mujeres y hombres en las 48 Escuelas arroja un balance contradictorio (ver cuadro 10). Desde el año 2000 disminuye de 20 a 14 el número de ellas que tienen una presencia femenina inferior al 40%, y aumenta de 13 a 18 el de las que tienen entre 40% y 60% de cualquiera de los sexos, lo que significa un cambio hacia un mayor equilibrio de género. Sin embargo, aumenta de 15 a 16 el número de Escuelas que tienen menos del 40% de estudiantes hombres. Por otra parte, el porcentaje mínimo de presencia femenina ha subido entre el 2000 y el 2006 de 8,33% a 10,24%, situaciones ambas referidas a la Escuela de Ingeniería Mecánica, pero en el otro extremo, el mínimo de participación masculina que hace seis años era de 9,73% en la Escuela de Trabajo Social, ha disminuido aún más, a 7,84%, situación en que se encuentra la Escuela de Nutrición en el 2006.

Estos resultados no pueden explicarse por una presencia porcentual mayor de estudiantes mujeres que hombres en la Universidad de Costa Rica, ya que en términos generales la presencia relativa de unas y otros no ha variado sensiblemente en los seis años transcurridos desde el primer Balance. Por esta misma razón tampoco deben interpretarse estos datos como un desplazamiento sistemático hacia una mayor participación femenina, además de que, como se verá, ha habido movimientos en todos los sentidos.

En el 2006, 6 de las 20 Escuelas que tenían una matrícula femenina inferior al 40% logran pasar este mínimo. Se trata de Economía Agrícola, Zootecnia, Geología, Ingeniería Química, Química y Agronomía (Antigua Escuela de Fitotecnia). Además, 11 de las 14 que aún se encuentran por debajo de ese nivel mejoran la presencia de estudiantes mujeres en sus aulas. El número de Escuelas que tienen un porcentaje de estudiantes de cualquiera de los sexos comprendido entre el 40% y el 60% pasa de 13 a 18, ya que a las 6 antes mencionadas se suma la Escuela de Antropología y Sociología, que anteriormente no alcanzaba el 40% de hombres, mientras que salen de esta categoría la Escuela de Tecnologías en Salud y la de Microbiología, por disminución de la matrícula masculina por debajo del 40% del total. En este rango se encuentran en total 16 Escuelas, una más que en el 2000.

Cuadro N° 10
Universidad de Costa Rica. Escuelas y matrícula por sexo
según porcentaje de presencia de mujeres y hombres.
I ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio
 Absolutos y porcentajes

	Escuelas		Estudiantes mujeres		Estudiantes hombres	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Escuelas con menos del 40% de mujeres matriculadas	14	29.17	1345	10.84	4035	34.30
Escuelas con matrícula de hombres y mujeres entre 40%	18	37.50	5200	41.91	5245	44.59
Escuelas con menos del 40% de hombres matriculados	16	33.33	5864	47.26	2483	21.11
Total de Escuelas	48	100	12409	100	11763	100

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

En términos de la población estudiantil la situación general mejora sensiblemente, ya que se reduce de 29,21% a 22,26% el porcentaje de la matrícula total que corresponde a Escuelas con presencia femenina inferior al 40%, y así mismo se reduce de 35,40% a 34,53% el porcentaje en Escuelas con una presencia masculina inferior al 40%. Complementariamente, aumenta de 35,39% a 43,21% el porcentaje de estudiantes en Escuelas que tienen entre 40% y 60% tanto de matrícula femenina como masculina. Para el 2006, 41,91% de mujeres y el 44,59% de hombres estudian carreras con aceptable presencia de cada sexo.

El cuadro 11 resume el cambio en la situación de las Escuelas entre el año 2000 y el 2006, mostrando 6 escuelas que mejoran su balance de género en la matrícula y 2 que empeoran. Muestra también que los cambios apuntan a mejorar las presencias de mujeres allá donde eran deficientes, pero a empeorar la de los hombres en escuelas de predominancia femenina.

Cuadro N° 11
Universidad de Costa Rica. Escuelas que cambian de categoría
por presencia de mujeres y hombres estudiantes
2002 y 2006. Sede Rodrigo Facio

2000	2006	Número de Escuelas	Escuelas
Menos del 40% de mujeres	Al menos 40% de mujeres	5	Economía Agrícola Zootecnia Geología Química Ingeniería Química
Menos del 40% de hombres	Al menos 40% de hombres	1	Antropología y Sociología
Mejoran condición		6	
Entre 40% y 60% de mujeres u hombres	Menos del 40% de mujeres	0	
Entre 40% y 60% de mujeres u hombres	Menos del 40% de hombres	2	Tecnologías en Salud Microbiología
Empeoran condición		2	

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

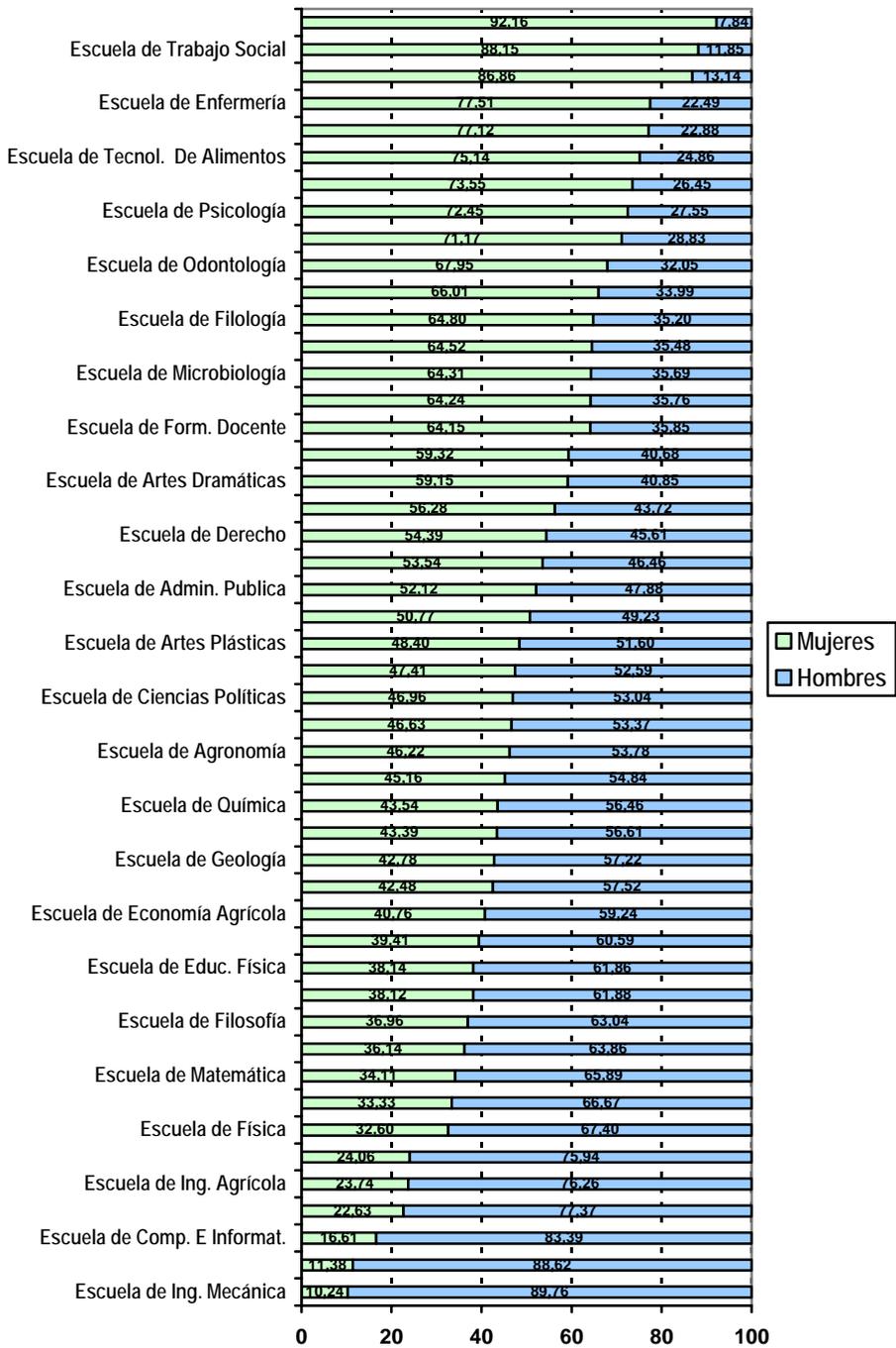
Estos avances, sin embargo, no pueden ocultar que se mantiene en la Universidad de Costa Rica una importante segregación de carreras. Algunas Escuelas siguen siendo enclaves de uno u otro sexo, como es el caso de Ingeniería Mecánica (89,76% de estudiantes hombres), Ingeniería Eléctrica (88,62% hombres), Computación e Informática (83,39% hombres), Nutrición (92,16% mujeres), Trabajo Social (88,15% mujeres) y Orientación y Educación Especial (86,88% mujeres). Además, casi la mitad de las mujeres, 47,26%, estudian en Escuelas que tienen más de un 40% de mujeres y tan sólo 10,84% de ellas en aquellas que cuentan con más de un 40% de hombres. Esta situación no es tan extrema con los estudiantes hombres, que en comparación se concentran menos en las Escuelas con mayor presencia masculina (34,30%) y participan más en aquellas con de presencia femenina superior al 40% (21,10%).

Cuadro N° 12
Universidad de Costa Rica. Matricula por Escuela según sexo
I ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio.
Absolutos y porcentajes

Escuela	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Escuela de Ing. Mecánica	459	47	412	10.24	89.76
Escuela de Ing. Eléctrica	791	90	701	11.38	88.62
Escuela de Comp. E Informática.	614	102	512	16.61	83.39
Escuela de Topografía	243	55	188	22.63	77.37
Escuela de Ing. Agrícola	278	66	212	23.74	76.26
Escuela de Ing. Civil	794	191	603	24.06	75.94
Escuela de Física	408	133	275	32.60	67.40
Escuela de Artes Musicales	87	29	58	33.33	66.67
Escuela de Matemática	214	73	141	34.11	65.89
Escuela de Ing. Industrial	523	189	334	36.14	63.86
Escuela de Filosofía	138	51	87	36.96	63.04
Escuela de Economía	446	170	276	38.12	61.88
Escuela de Educ. Física	215	82	133	38.14	61.86
Escuela de Geografía	170	67	103	39.41	60.59
Escuela de Economía Agrícola	184	75	109	40.76	59.24
Escuela de Zootecnia	226	96	130	42.48	57.52
Escuela de Geología	187	80	107	42.78	57.22
Escuela de Ing. Química	560	243	317	43.39	56.61
Escuela de Química	333	145	188	43.54	56.46
Escuela de Arquitectura	578	261	317	45.16	54.84
Escuela de Agronomía	344	159	185	46.22	53.78
Escuela de Estadística	163	76	87	46.63	53.37
Escuela de Ciencias Políticas	296	139	157	46.96	53.04
Escuela de Admin. De Negocios	2257	1070	1187	47.41	52.59
Escuela de Artes Plásticas	500	242	258	48.40	51.60
Escuela de Historia Y Archivo	390	198	192	50.77	49.23
Escuela de Admin. Pública	1155	602	553	52.12	47.88
Escuela de Medicina	749	401	348	53.54	46.46
Escuela de Derecho	1469	799	670	54.39	45.61
Escuela de Biología	366	206	160	56.28	43.72
Escuela de Artes Dramáticas	71	42	29	59.15	40.85
Escuela de Antrop. Sociología	617	366	251	59.32	40.68
Escuela de Formación Docente	1724	1106	618	64.15	35.85
Escuela de Tecnologías En Salud	467	300	167	64.24	35.76
Escuela de Microbiología	496	319	177	64.31	35.69
Escuela de Lenguas Modernas	1023	660	363	64.52	35.48
Escuela de Filología	429	278	151	64.80	35.20
Escuela de Comunicación Colectiva	456	301	155	66.01	33.99
Escuela de Odontología	521	354	167	67.95	32.05
Escuela de Farmacia	503	358	145	71.17	28.83
Escuela de Psicología	548	397	151	72.45	27.55
Escuela de Adm. Educativa	121	89	32	73.55	26.45
Escuela de Tecnología de Alimentos	181	136	45	75.14	24.86
Escuela de Bibliotecología	319	246	73	77.12	22.88
Escuela de Enfermería	578	448	130	77.51	22.49
Escuela de Orient. Educ. Especial	388	337	51	86.86	13.14
Escuela de Trabajo Social	287	253	34	88.15	11.85
Escuela de Nutrición	306	282	24	92.16	7.84
Total	24172	12409	11763	51.34	48.66

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

Gráfico N° 8
 Universidad de Costa Rica. Matricula por Escuela según sexo
 II Ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

Los datos muestran, además, pocos cambios en las carreras en condición más extrema. Tomando las siete Escuelas que en el 2000 tuvieron menor presencia femenina, el porcentaje de estudiantes mujeres que escogen estas opciones aumenta ligeramente en los seis años transcurridos, ya que pasa del 4,87% a 5,03%. En las siete Escuelas con menor presencia masculina no se da una situación similar, sino que, por el contrario, el porcentaje de los estudiantes hombres que se encuentran en ellas disminuye ligeramente de 4,55% a 4,32%.

Estos últimos datos, junto al hecho de que haya aumentado el número de carreras con menos del 40% de hombres, podría deberse a una mayor disposición de las mujeres a incursionar en carreras consideradas tradicionalmente masculinas que de los hombres a adentrarse en estudios considerados típicamente femeninos. Esto no sería de extrañar, porque si bien ambos sexos enfrentan dificultades para cruzar estas barreras, y ambos pueden ser cuestionados por ello, hay que recordar que socialmente las profesiones consideradas femeninas están desvalorizadas frente a las masculinas, por lo que al transgredir la norma tradicional las mujeres pueden tener incentivos que los hombres no encuentran. Se trata de una hipótesis cuya confirmación trasciende este estudio, entre otras razones, porque la Universidad de Costa Rica no es el único centro de enseñanza superior que brinda la oportunidad de estudiar estas carreras.

Es pertinente, sin embargo, indagar en el futuro si las ausencias de mujeres y hombres en ciertas Escuelas son del mismo carácter, pues no necesariamente deban ser ambas producto de similares discriminaciones sociales o institucionales. Si los hombres no aspiran a ciertas carreras consideradas femeninas por razones de desvalorización social de estas opciones, y no sólo de cuestionamiento de quienes las toman, estaríamos frente a un fenómeno de autoexclusión, que lejos de ser un problema de discriminación contra los hombres sería, más bien, la otra cara de la discriminación contra las mujeres.

La participación de estudiantes mujeres y hombres en las Sedes ha tenido algunos cambios en los últimos seis años. En cuatro del total de seis el porcentaje de mujeres ha disminuido desde el 2000. En ese año, en todas las Sedes la matrícula femenina fue mayor que la masculina, situación que se invierten en el 2006 tanto en la Sede del Atlántico como en la de Guanacaste (*ver cuadro 13*).

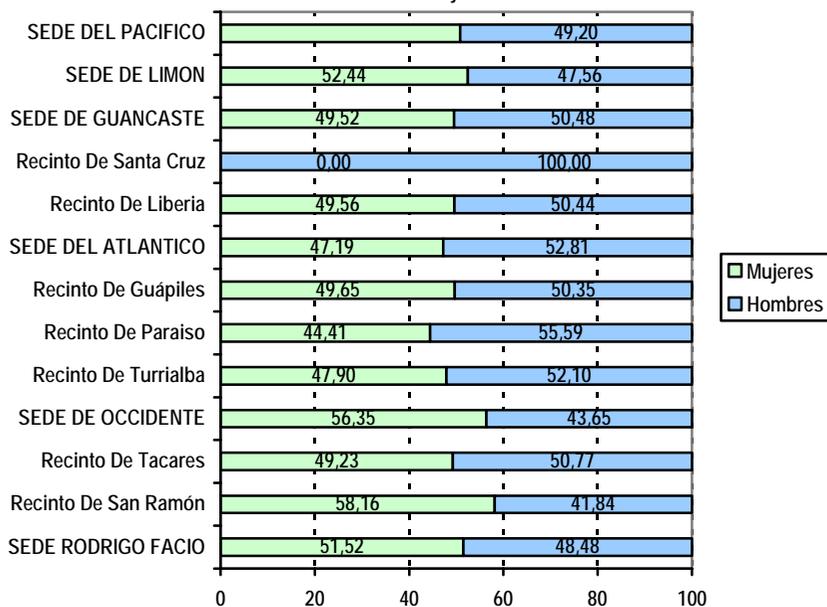
En ambas se mantienen presencias cercanas a la paridad, con una matrícula femenina del 47,19% y 49,52% respectivamente, cuando en el 2000 fue de 52,43% y 51,88%. La Sede del Atlántico, además es la única que pierde estudiantes mujeres, ya que pasa de tener 561 a tener 546, a pesar de que el número total de estudiantes aumenta en 87. La Sede de Limón disminuye el porcentaje de estudiantes mujeres de 58,88% a 52,44%, y la del Pacífico de 51,14% a 50,80%. Por su parte, la Sede de Occidente lo aumenta de un 54,53% a un 56,35%, al igual que la Sede Rodrigo Facio, que tiene en el 2006 un 51,52% de estudiantes mujeres, ligeramente superior al 51,06% del año 2000. El peso de esta Sede en la matrícula total (81,98% en el 2006) se hace notar al considerar las presencias relativas de género en el conjunto de la matrícula de la Universidad de Costa Rica, que como ya se dijo, no han variado significativamente en los últimos seis años.

Cuadro N° 13
Universidad de Costa Rica. Matricula por Sede y Recinto
según sexo. I ciclo 2006
Absolutos y porcentajes

Sede	TOTAL	Sexo		Porcentajes	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sede Rodrigo Facio	26875	13845	13030	51.52	48.48
Sede De Occidente	2259	1273	986	56.35	43.65
Recinto De San Ramón	1802	1048	754	58.16	41.84
Recinto De Tacares	457	225	232	49.23	50.77
Sede Del Atlántico	1157	546	611	47.19	52.81
Recinto De Turrialba	499	239	260	47.90	52.10
Recinto De Paraíso	376	167	209	44.41	55.59
Recinto De Guápiles	282	140	142	49.65	50.35
Sede De Guanacaste	1252	620	632	49.52	50.48
Recinto De Liberia	1251	620	631	49.56	50.44
Recinto De Santa Cruz	1	--	1	0.00	100.00
Sede De Limón	553	290	263	52.44	47.56
Sede Del Pacífico	687	349	338	50.80	49.20

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

Gráfico N° 9
Universidad de Costa Rica. Matricula por Sedes y recintos
según sexo I Ciclo 2006
Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

Algunos cambios en los Recintos llaman la atención, en particular en el de Paraíso, donde se ha pasado de una matrícula femenina del 64,54% del total a ser el 44,41%. En este Recinto ha disminuido incluso el número absoluto de estudiantes mujeres que pasó de 202 a 167, a pesar de que la matrícula total ascendió de 313 a 376.. Una situación inversa se presenta en el Recinto de Guápiles donde el porcentaje de estudiantes mujeres pasó de ser 45,30% en el 2000 a ser 49,65% seis años más tarde, y en el de San Ramón donde el cambio fue de 54,69% a 58,16%.

Graduaciones de mujeres y hombres en la Universidad de Costa Rica²⁰

A lo largo del año 2006, 4.267 personas se graduaron en la Universidad de Costa Rica. De ellas 2.471, el 57,91%, fueron mujeres, mientras que 1.796, es decir, el 42,09%, fueron hombres. Se trata de una importante diferencia de un 15,89% a favor de la población femenina que aumenta en relación al año 2000, cuando los porcentajes respectivos fueron 55,70% y 44,30% y la distancia entre ellos 11,40%.

Esta diferencia es también superior a la que existe en la matrícula en los últimos años. Hay que recordar que en el 2000 las mujeres constituían el 51,43% del total de la población estudiantil y en el 2006 el 51,62%. Nuestra Universidad, por tanto, tiene una matrícula femenina ligeramente superior a la masculina, pero la graduación de mujeres es consistente y crecientemente superior a la de hombres, tanto en términos absolutos como relativos. Este fenómeno requiere explicaciones, y si es del caso, medidas para favorecer una respuesta de los estudiantes similar a la de las mujeres.

Las Sedes tienen un porcentaje de graduación femenina notablemente superior, alcanzando el 62,74% frente al 37,26% de la masculina. Esta diferencia tampoco se explica por la composición de la matrícula, ya que aunque también tienen más mujeres estudiantes que hombres, un 53,42% y 46,58% respectivamente en el 2006, esta brecha es muy inferior a la de la graduación, que como puede verse en este año alcanzó el 25,48%.

El análisis de las graduaciones por Área (*ver cuadro 14*) muestra cambios significativos en relación al año 2000. El más notable es que en Ciencias Básicas las mujeres superan a los hombres (52,53% y 47,47% respectivamente) aunque aún no son mayoría en la matrícula (42,24%). También se acorta la distancia entre matrícula y graduación femenina en el Área de Ingeniería. En el 2000 las estudiantes mujeres representaban el 28,31% del total de la matrícula y el 22,35% de las graduaciones. Para el 2006 ambas cifras subieron a 29,61% y 26,72% respectivamente, y se acorta la distancia. Estas dos Áreas, que son las que tradicionalmente más han excluido a las mujeres van cambiando paulatinamente, en particular Ciencias Básicas, donde nos acercamos a la paridad.

Por otra parte, el Área de Artes y Letras amplía el porcentaje de graduados hombres a un 43,41%, cuando en el 2000 representaban sólo el 35,93%, y se acerca a un mayor equilibrio.

²⁰ Fuente: Oficina de Registro e Información, Universidad de Costa Rica.

En el sentido contrario, Ciencias Sociales, disminuye el peso de graduación masculina de 34,68% en el 2000 a 33,84% en el 2006, a pesar de que en los últimos seis años ha aumentado ligeramente el porcentaje de estudiantes hombres de 41,92% a 42,85%. El Área de Salud profundiza también en este campo un curso de concentración femenina, ya que en los últimos seis años aumenta el porcentaje de graduadas de 59,35% a 68,94%, a la vez que la matrícula femenina de 63,95% a 68,01%.

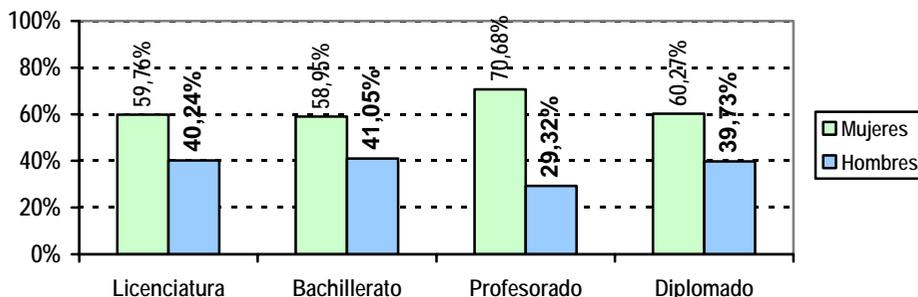
Cuadro N° 14
Universidad de Costa Rica. 2006. Matrícula y graduación
por sexo y Área. Sede Rodrigo Facio
 Porcentajes

	Matrícula	Graduación
AREA DE ARTES Y LETRAS		
Mujeres	57,92	56,59
Hombres	42,08	43,41
AREA DE CIENCIAS BASICAS		
Mujeres	42,24	52,53
Hombres	57,76	47,47
AREA DE CIENCIAS SOCIALES		
Mujeres	57,15	66,16
Hombres	42,85	33,84
AREA DE INGENIERIA		
Mujeres	29,61	26,72
Hombres	70,39	73,28
AREA DE SALUD		
Mujeres	68,01	68,94
Hombres	31,99	31,06

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

Las graduaciones por título muestran una profundización de la brecha de género a favor de las mujeres en todos ellos. Es más aguda en el caso de los profesados y diplomados, aunque es también en el que hay menor número de personas graduadas, 133 y 73 respectivamente. En los otros dos, bachillerato y licenciatura la graduación de mujeres ronda el 60%, superando las cifras del 2000 que fueron 56,75% y 53,61% respectivamente.

Gráfico 10
Universidad de Costa Rica. 2006
Graduaciones por título y según sexo
 Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

La relación de género observada hasta el momento en lo que respecta a las graduaciones se invierte cuando se trata de los postgrados. En este caso los hombres constituyen la mayoría de las 653 personas graduadas, ya que son 339 del total, frente a las 314 mujeres. Sin embargo, en conjunto, las mujeres avanzan en relación al 2000, acercándonos a la paridad, con un 48,09% de graduación femenina frente al 42,51% de hace seis años.

En el caso de las maestrías hay una ligera predominancia femenina (50,40% frente a 49,60%) contrario a lo que sucedía en el 2000 (44,80% y 55,20% respectivamente). También aumenta la graduación de mujeres en las especialidades, pasando de un 36,88% a un 42,31%. Sin embargo, disminuyen en el caso de los doctorados a un 26,32% cuando en el 2000 se alcanzó la paridad.

Cuadro N° 15
Universidad de Costa Rica. 2006
Graduaciones en postgrado por sexo y según título
 Porcentajes

	Doctorado	Maestría	Especialidad	Total
Año 1998				
Mujeres	--	53,90%	50,67%	52,74%
Hombres		46,10%	49,33%	47,26%
Año 1999				
Mujeres	50,00%	47,63%	40,25%	45,29%
Hombres	50,00%	52,37%	59,75%	54,71%
Año 2000				
Mujeres	50,00%	44,80%	36,88%	42,51%
Hombres	50,00%	55,20%	63,13%	57,49%
Año 2006				
Mujeres	26,32%	50,40%	42,31%	48,09
Hombres	73,68%	49,60%	57,69%	51,91

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

Como puede observarse en el cuadro N° 15 la evolución temporal es fluctuante. Se dio un retroceso de las mujeres entre los años 1998 y 2000, y en el 2006 una recuperación, aunque sin alcanzar los niveles de 1998. El peso de las maestrías es aquí fundamental, ya que en el último año representaron 504 graduaciones del total de 653 graduaciones de postgrado.

El examen general del sector estudiantil muestra un ligero retroceso en el peso de la matrícula total masculina, aunque aún estamos en márgenes cercanos a la paridad. Por otra parte las Áreas, Facultades y Escuelas tienen hoy, en general, presencias más equilibradas de mujeres y hombres que hace seis años, aunque en este último nivel de desagregación siguen siendo una minoría (37,50%) las unidades que se encuentran entre los márgenes aceptables. Se repite aquí lo que parece ser una tónica en nuestra Universidad; las mujeres avanzan en espacios donde han sido tradicionalmente excluidas, pero los hombres se ausentan cada vez más de aquellos donde su presencia era ya escasa. En las Sedes Regionales se mantienen presencias aceptables de cada sexo, aunque se observan cambios importantes en esto seis años que sería importante analizar a mayor profundidad. En relación a las graduaciones de grado se profundizan las brechas de género a favor de las mujeres, mientras que en las de postgrado disminuye, aunque no desaparece, el desbalance desfavorable para las mujeres que teníamos en el 2000.

3. MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA²¹

El cambio más relevante ocurrido en la Universidad de Costa Rica en los últimos seis años, en relación a los cargos de dirección, es el hecho de que por primera vez en la historia de la institución una mujer ejerce el cargo máximo. La llegada de la Dra. Yamileth González García a la Rectoría cierra el período en que el acceso de las mujeres a puestos de dirección tenía un techo.

Por otra parte, en el tiempo transcurrido desde el primer Balance, el porcentaje de mujeres en la estructura de toma de decisiones ha aumentado en términos generales, de 35,85% a 41,82%. De esta manera, aunque no se alcanza aún la paridad, hay una presencia mínimamente aceptable de autoridades mujeres, cuando en el 2000 aún no ocurría.

²¹ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica.

Cuadro N° 16
Universidad de Costa Rica. Octubre 2006
Autoridades universitarias por cargo según sexo
Absolutos y porcentajes

	Totales	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Rectoría	1	1	0	100.00	0.00
Consejo Universitario	13	8	5	61.54	38.46
Vicerrectoría	5	2	3	40.00	60.00
Decanato	13	5	8	38.46	61.54
Dirección de Escuela	46	19	27	41.30	58.70
Dirección de Sede Regional	5	2	3	40.00	60.00
Dirección de Recinto	4	2	2	50.00	50.00
Dirección de Centro de Investigación	28	10	18	35.71	64.29
Dirección de Instituto de Investigación	13	6	7	46.15	53.85
Dirección de Estación Experimental	2	0	2	0.00	100,00
Dirección del Sistema de Estudios de Posgrado	1	0	1	0.00	100,00
Dirección Doctorado	4	2	2	50.00	50.00
Dirección de Posgrados	60	26	34	43.33	56.67
Tribunal Electoral	8	2	6	25.00	75.00
Propiedad	5	1	4	20.00	80.00
Suplencia	3	1	2	33.33	66.67
Dirección de Oficina Administrativa	16	7	9	43.75	56.25
Total cargos	219	92	127	42.00	58.00

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

Dado que muchos de los cargos cuentan con pocas personas ocupándolos, pequeños cambios en términos absolutos que tengan lugar en ellos pueden representar variaciones porcentuales grandes, por lo que en esos casos, estos últimos valores por ellos mismos no necesariamente son significativos. Lo son más los cambios ocurridos en cargos como la representación en el Consejo Universitario, donde las mujeres pasaron de ser el 27,27% en el 2000 al 61,54% en el 2006, o en las Direcciones de Postgrado, donde en un total de 34, el porcentaje de mujeres ha subido de 35,00% a 43,33%. Igualmente es relevante el hecho de que de los 28 Centros de Investigación un 35,71% tengan dirección femenina cuando en el 2000 eran solo el 27,27%. Así mismo las Oficinas Administrativas dirigidas por mujeres subieron de un 35,85% a 43,75%.

En la mayoría de los cargos hay una presencia más equilibrada de género de la que había en el 2000. Sin embargo, en el Tribunal Electoral Universitario ha descendido fuertemente la participación de mujeres, pasando a ser dos de los ocho miembros de este órgano, cuando hace seis años eran la mitad. Por otra parte, aún las dos Estaciones experimentales siguen siendo dirigidas por hombres exclusivamente.

Es notable la presencia de mujeres dirigiendo instancias de fuerte predominancia masculina. Tal es el caso de la Escuela de Ingeniería Mecánica (19% de docentes mujeres), la Escuela de Ingeniería Industrial (20%), el Instituto de Investigaciones en Ingeniería (25%), la Escuela de Artes Musicales (33%), la Escuela de Geología (30%) y la Escuela de Biología (37%), y así mismo, del Postgrado en Computación e Informática.

En definitiva, en el campo de la toma de decisiones en la Universidad de Costa Rica podemos mostrar un saldo favorable, con avances muy significativos y el logro de una inclusión de mujeres nunca antes alcanzada en nuestra institución. Esta situación contrasta con el panorama hasta ahora presentado, donde en general los avances no son tan notables a la vez que se producen retrocesos preocupantes. El progreso en el campo de la toma de decisiones representa una oportunidad para impulsar cambios que, como hemos visto hasta ahora, se vuelven urgentes, y nos comprometemos con ellos desde los niveles de decisión más altos.

4. ACCESO A RECURSOS Y OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

4.1 Sistema de Becas²²

El número de becas de asistencia socioeconómica otorgadas por la Universidad de Costa Rica para el segundo ciclo del 2006 ascendió a 16.890, cifra ligeramente mayor a las 16.751 del 2000. El porcentaje de ellas otorgadas a mujeres y a hombres prácticamente se mantuvo, 53,35% y 46,65% respectivamente, cuando hace seis años fueron 53,52% y 46,48%. Representa una asignación relativa de este recurso mayor a las mujeres, ya que supera el porcentaje de matrícula femenina, que como ya se mencionó es de 51,62%.

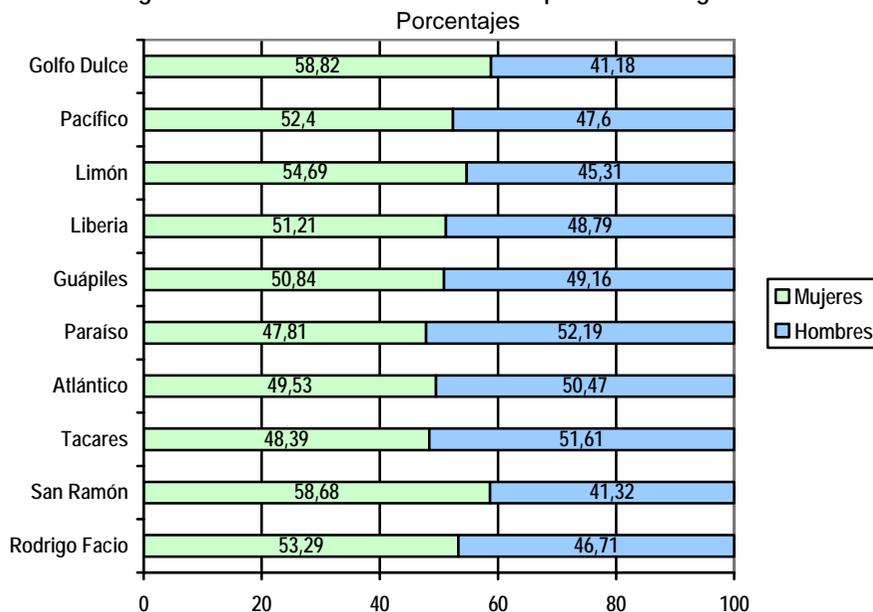
Cuadro N° 17
Universidad de Costa Rica. Estudiantes con beca de asistencia socioeconómica por recinto y sexo. I ciclo 2006
Absolutos y porcentajes

Recinto	Total	Sexo		Porcentajes	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Rodrigo Facio	12157	6479	5678	53,29	46,71
San Ramón	1498	879	619	58,68	41,32
Tacares	372	180	192	48,39	51,61
Atlántico	428	212	216	49,53	50,47
Paraíso	274	131	143	47,81	52,19
Guápiles	238	121	117	50,84	49,16
Liberia	906	464	442	51,21	48,79
Limón	437	239	198	54,69	45,31
Pacífico	563	295	268	52,40	47,60
Golfo Dulce	17	10	7	58,82	41,18
Total	16890	9010	7880	53,35	46,65

²² Fuente: Oficina de Becas, Universidad de Costa Rica.

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Becas de la Universidad de Costa Rica

Gráfico N° 11
Universidad de Costa Rica. I Ciclo 2006. Estudiantes con beca
vigente de asistencia socioeconómica por recinto según sexo



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Becas de la Universidad de Costa Rica

En los diferentes Recintos y Sedes se mantiene este porcentaje superior al de la matrícula femenina (ver cuadro 17). Esta situación, sin embargo no puede considerarse discriminatoria para los estudiantes hombres, sino por el contrario, una acción afirmativa de facto, ya que, en general, nuestra sociedad sigue otorgando menos recursos materiales a las mujeres que a los hombres.

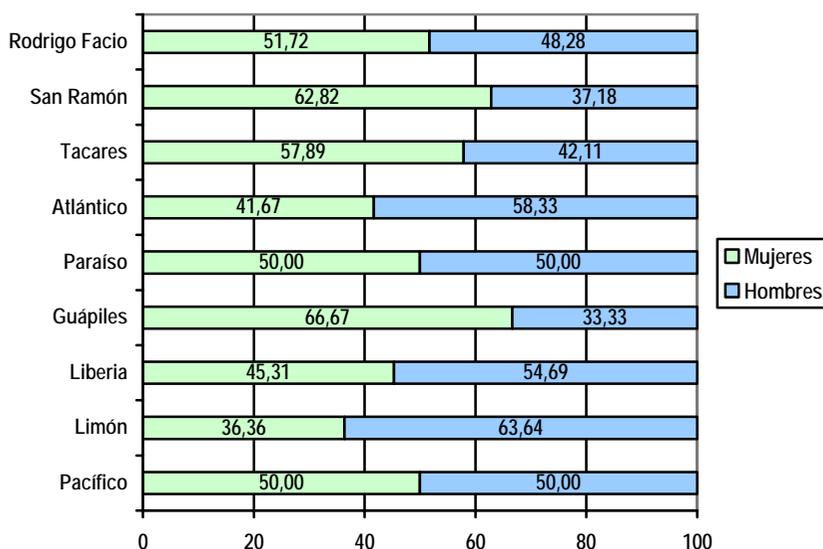
Cuadro N° 18
Universidad de Costa Rica. I Ciclo 2006. Estudiantes con beca de estímulo
por Recinto según sexo
Absolutos y porcentajes

Recinto	Total	Sexo		Porcentajes	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Pacífico	12	6	6	50,00	50,00
Limón	11	4	7	36,36	63,64
Liberia	64	29	35	45,31	54,69
Guápiles	3	2	1	66,67	33,33
Paraíso	8	4	4	50,00	50,00
Atlántico	12	5	7	41,67	58,33
Tacaes	19	11	8	57,89	42,11
San Ramón	156	98	58	62,82	37,18
Rodrigo Facio	2885	1492	1393	51,72	48,28
Total	3170	1651	1519	52,08	47,92

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Becas de la Universidad de Costa Rica

Dentro del sistema de becas, las becas por estímulo se otorgan a estudiantes que obtienen buenas calificaciones o que participan en actividades deportivas y artísticas. Para el 2006, del total de 3.170 becas de este tipo vigentes, el 91% fueron otorgadas a estudiantes del Recinto Rodrigo Facio, lo que representa una importante concentración de este recurso en la Sede Central de la Universidad de Costa Rica.

Gráfico N° 12
Universidad de Costa Rica. I Ciclo 2006.
Estudiantes con beca de estímulo por recinto según sexo
Porcentajes



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

Las mujeres recibieron el 52,08% del total de becas de estímulo y los hombres el restante 47,92%. También en este caso las mujeres están representadas, en cifras globales, en una proporción ligeramente mayor a la de su presencia como estudiantes, aunque esta relación no se mantiene en todos los Recintos. En algunos de ellos, como el de Limón o el de Guápiles, el número de becas por estímulo otorgadas es bajo, por lo que las diferencias porcentuales entre mujeres y hombres que las disfrutan es poco significativo. Más significativo es que en San Ramón las mujeres mantengan el 62,82% de las becas de estímulo cuando son el 58,16% de una matrícula de 1.802 personas, mientras que en Liberia de la matrícula total de 1.251 personas, son mujeres el 49,52%, y reciban 29 de las 64 becas, es decir, únicamente el 45,31% de ellas (ver cuadro 18).

El hecho de que el Recinto de Liberia se salga de la tónica del resto podría estar indicando diferencias en las condiciones de estudio o en las oportunidades que ahí ofrezca la Universidad de Costa Rica a las y los estudiantes para realizar actividades culturales o artísticas. Sin embargo estas diferencias podrían también responder a factores externos, como falta de recursos de

apoyo para la crianza de hijas e hijos, trasportes inseguros, o actitudes sexistas en el medio. Indagar este aspecto requeriría de un estudio pormenorizado de las becas por estímulo.

El Sistema de Becas sigue siendo en la Universidad de Costa Rica un instrumento de facto de acción afirmativa para equilibrar oportunidades de estudio entre mujeres y hombres. Es necesario prestar atención a algunas inconsistencias entre matrícula y asignación de becas a mujeres y hombres en algunos Recintos para subsanar posibles obstáculos generados desde nuestra institución o desde el entorno.

4.2 Propiedad e interinato²³

Aún permanece en la Universidad de Costa Rica un importante desbalance entre funcionarios y funcionarias cuando se trata de contar con un nombramiento en propiedad. Como puede observarse en el cuadro 19 las mujeres representan el 38,77%²⁴ del cuerpo docente pero cuentan únicamente con el 34,13% de los puestos en propiedad, una diferencia de 4,64%. Por el contrario los hombres tienen el 65,87% de los puestos en propiedad siendo el 61,23% del total del profesorado. Esta situación ha mejorado en relación al año 2000, ya que en ese momento las profesoras representaban el 42,41% del cuerpo docente y tenían el 33,75% de los nombramientos en propiedad.

Cuadro N° 19
Universidad de Costa Rica. Personal docente y administrativo en propiedad e interinato, según sexo.
II ciclo 2006

	Personal docente					Personal administrativo				
	Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres	
		Total	Porc	Total	Porc		Total	Porc	Total	Porc
Propiedad	1298	443	34.13	855	65.87	1780	756	42.47	1024	57.53
No propiedad	2161	898	41.55	1263	58.45	2241	1230	54.89	1011	45.11
Total	3459	1341	38.77	2118	61.23	4021	1986	49.39	2035	50.61

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

La situación se ha convertido en más desventajosa para las mujeres del sector administrativo. La diferencia entre su participación porcentual en este sector, un 49,39%, y el porcentaje de puestos en propiedad que reúnen, un 42,47%, es cercano a un 7%, superior al 4,64% que se encuentran las mujeres en el sector docente. El déficit para las administrativas también aumentó desde el año 2000, cuando era de tan solo un 0,59%.

Estos datos muestran una tendencia preocupante. Si bien en el 2000 la oportunidad de acceso a puestos en propiedad era solo levemente desfavorable para las mujeres administrativas, en el período transcurrido esta situación ha empeorado. Contar con un puesto en propiedad ofrece estabilidad y seguridad laboral, pues se trata de un contrato indefinido y continuo durante los 12 meses del año, lo que implica también una cobertura permanente de la seguridad social, así

²³ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica.

²⁴ Los datos de este apartado pueden no coincidir con algunos de los brindados en el 2.2 debido a que fueron recogidos en el II Ciclo y I Ciclo del 2006 respectivamente.

como un monto anual mayor de aguinaldo y vacaciones. Más allá de estos derechos laborales, la plaza en propiedad es la llave para otro tipo de oportunidades laborales y profesionales, como el ingreso al Régimen Académico en el caso de las y los docentes.

En ocasiones las plazas interinas son necesarias para cubrir a funcionarios y funcionarios que por alguna razón se retiran por un periodo de su trabajo, o en otras, porque se desarrollan iniciativas de carácter temporal. Más allá de estas situaciones, las diferencias que se establecen entre quienes cuentan con una plaza en propiedad y quienes no cuentan con ella son de un peso y una relevancia que deben motivar a la institución a aspirar a una igualdad entre todo el personal que labora regularmente en ella. Con más razón, la Universidad de Costa Rica debe buscar la forma de eliminar la acumulación de discriminaciones como la que se da cuando son las mujeres, tanto docentes como administrativas, las que proporcionalmente se ven más excluidas de la posibilidad de contar con una plaza en propiedad.

4.3 Niveles salariales²⁵

El salario promedio de los funcionarios de la Universidad de Costa Rica es ₡457.010, siendo el de las funcionarias ₡446.186, lo que hace una diferencia de ₡10.824 a favor de los primeros. Es decir, los hombres que trabajan en la institución reciben, en promedio un salario 2.4% superior al de las mujeres. En el Balance realizado en el año 2000 no se indagó este aspecto por lo que no conocemos los cambios ocurridos desde entonces.

La situación, sin embargo, no es uniforme para todas las categorías de funcionarios y funcionarias. Como puede observarse en el cuadro 20, esta brecha salarial favorable a los hombres se da fundamentalmente en cargos administrativos (₡29,359) y en particular entre quienes no tienen propiedad (₡65.976). Por el contrario, las administrativas en propiedad tienen un salario promedio que supera en ₡46.245 al de los hombres.

Igualmente, en el sector docente las mujeres tienen en promedio un salario superior al de los hombres, siendo ₡448.453 y ₡440.672 respectivamente. En el caso de las y los docentes en propiedad la diferencia a favor de las primeras asciende a ₡85.696, mientras que es de ₡13.150 cuando se trata de docentes que no tienen esa condición.

Cuadro N° 20
Universidad de Costa Rica. 2006. Salario promedio de personal administrativo y docente por condición y según sexo
Colones

Condición	Administrativo			Docente		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Propiedad	545.000	498.755	46.245	764.913	679.217	85.696
No propiedad	382.979	448.955	- 65.976	292.337	279.187	13.150
Total	444.655	474.014	- 29.359	448.453	440.672	7.781

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica.

²⁵ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres en el sector docente, aparentemente favorables a las primeras, responden fundamentalmente a que ellas asumen mayores jornadas laborales, como ya se vio en la sección 2.2. Si se calcula en cada caso el salario promedio por tiempo completo los resultados son muy diferentes (ver cuadro 21). En efecto, los hombres docentes con nombramiento en propiedad tienen un salario promedio por tiempo completo de ₡953.848 notablemente superior al de las mujeres que es de ₡821.326. La diferencia representa un 16,13% del salario de las mujeres. En el caso de docentes que no cuentan con nombramiento en propiedad la diferencia es menor. Las mujeres tienen un salario promedio por tiempo completo de ₡632.841 mientras que el de los hombres es un 3,13% superior, siendo de ₡652.661.

Cuadro N° 21
Universidad de Costa Rica. 2006.
Jornada laboral promedio, salario promedio y salario promedio por tiempo completo del personal docente por condición y sexo

Condición	Sexo	Jornada laboral promedio	Salario promedio	Salario promedio por TC
		Tiempo completo	Colones	Colones
Propiedad	Hombres	0.7121	679.217	953.848
	Mujeres	0.9313	764.913	821.326
No propiedad ²⁶	Hombres	0.4278	279.187	652.661
	Mujeres	0.4619	292.337	632.841

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

Las diferencias salariales entre personas con y sin propiedad son notables. Entre las mujeres docentes con puesto en propiedad el salario promedio por tiempo completo es un 29,78% superior al de aquellas que no están en esa condición, y llega a ser de un 46,15% cuando se trata de hombres docentes.

El salario promedio por tiempo completo es un indicador que resume un conjunto de situaciones a las cuales es necesario prestarle atención. Confluye en este resultado la condición de contratación y la pertenencia al Régimen Académico, que a su vez son producto de otras situaciones en las que, como hemos visto, no alcanzamos aún la igualdad de género.

4.4 Proyectos de investigación²⁷

En los últimos seis años el número de investigadoras activas e la Universidad de Costa Rica pasa de 375 a 437 y el de investigadores de 479 a 508. Esto representa un ligero aumento relativo de mujeres, de un 44% en el 2000 al 46,44% seis años más tarde. En este campo, en términos cuantitativos, la Universidad de Costa Rica ya contaba en el 2000 con una

²⁶ La categoría "no propiedad" incluye diversas situaciones laborales en las que no hay un nombramiento en propiedad, como nombramientos en plazas interinas, sustituciones de personas nombradas en propiedad, contrataciones por períodos o tareas definidas.

²⁷ Fuente: Vicerrectoría de Investigación

participación relativa de investigadoras superior a la que las mujeres tienen en el cuerpo docente, y en el 2006 esto es más notable aún ya que la diferencia ha crecido.

En este lapso ha aumentado el número de unidades académicas que desarrollan proyectos de investigación, de 88 a 94, y los cambios han tenido efectos encontrados (ver cuadro 22). Por una parte han aumentado en términos absolutos (24 a 27) y relativos (27,27% a 28,72%) el número de unidades que tienen una proporción de investigadoras mujeres u hombres entre el 40% y el 60%. Pero también han aumentado de 29 a 32 el número de las que tienen menos del 40% de hombres, así como crece su peso en el conjunto, que pasa de 32,95% a 34,04%. Mientras, las que tienen menos de 40% de mujeres se mantiene en 35 bajando un poco su peso porcentual de 39,78% a 37,23%.

Cuadro N° 22
Universidad de Costa Rica. Unidades y personal que desarrollan proyectos de investigación según porcentaje de presencia de Investigadoras e investigadores II ciclo 2006.
 Absolutos y porcentajes

	Unidades		Funcionarias mujeres		Funcionarios hombres	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Unidades con menos del 40% de investigadoras mujeres	35	37,23	75	17,16	292	57,48
Unidades con investigadores(as) hombres o mujeres entre 40% y 60%	27	28,72	194	44,39	175	34,45
Unidades con menos del 40% de investigadores hombres	32	34,04	168	38,44	41	8,07
Unidades Totales	94	100,00	437	100,00	508	100,00
Unidades con 100% de investigadores hombres	13	13,83	0	0,00	36	7,09
Unidades con 100% de investigadoras mujeres	15	15,96	43	9,84	0	0,00
Unidades que excluyen totalmente a uno de los dos sexos	28	29,79	43	9,84	36	7,09

Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica

Por su parte, el número de unidades en situación extrema se mantiene en 28 aunque disminuye su peso relativo en el conjunto de 31,81% a 29,79%, representando una cantidad similar de profesoras (43 cuando en el 2000 eran 46) y profesores (36 en ambos años).

Se plantea la necesidad de investigar a mayor profundidad el tipo de participación que mujeres y hombres tienen en las investigaciones, y en qué áreas científicas trabajan unas y otros, para conocer el grado de integración real que hemos alcanzado.

4.5 El Centro Infantil Laboratorio

El Centro Infantil Laboratorio nació hace 22 años con el propósito de apoyar a madres trabajadoras y estudiantes de la Universidad de Costa Rica y de la comunidad. El CIL cumple

un doble papel respecto a las relaciones entre géneros en la Universidad de Costa Rica, además del ya analizado en su dimensión de espacio laboral. Por una parte ofrece un recurso de apoyo para la crianza de hijos e hijas de estudiantes y funcionarias, y por otra, influye en el proceso de socialización temprana de las niñas y los niños que recibe. En ambos casos la orientación actual del CIL apuesta por una propuesta que favorece la equidad de género.

El manual de admisión del CIL se centra en las necesidades de cuidado que tiene la persona que solicita el ingreso del niño o niña, tomando en cuenta el tipo de familia, y si hay o no oportunidad de conseguir a alguien que asuma el cuidado. La prioridad son las familias monoparentales, entendiéndola en sentido muy estricto, lo que entre otros aspectos significa que no se cuente con una pensión del otro progenitor. En principio se abre la oportunidad a familias monoparentales jefeadas por hombres, pero hasta el momento solo un padre ha sido incluido, dado que quienes más asumen la crianza y cuidado de hijos e hijas, y quienes tienen menos recursos, son en general las mujeres.

En el año 2006 recibieron 137 solicitudes, y de éstas, aceptaron a 87. El grueso, 53, lo constituyen hijos e hijas de funcionarias o funcionarios, a quienes se suman 20 hijos e hijas de estudiantes y 14 de familias de la comunidad. Esta representación no coincide exactamente con la composición 70%-20%-10% que en principio se plantea el CIL, ya que hay un peso menor de familias de funcionarias y funcionarios, y mayor de las de estudiantes y de la comunidad. Entre todas estas familias hay 9 monoparentales o ampliadas, 16 de pareja divorciada recibiendo pensión, 47 de familias jefeadas por mujeres compartiendo vivienda, y el grueso de 58 corresponde a familias nucleares.

El CIL trabaja partiendo del paradigma humanista y en cada una de sus cuatro aulas se enfatiza un enfoque educativo-formativo específico. Una de las funcionarias del aula Montessori, que cursó la Maestría en Estudios de la Mujer UCR-UNA, le planteó en 1999 a la actual Directora impulsar un trabajo interno con perspectiva de género. Se comienza así a trabajar desde lo cotidiano, elaborando materiales para trabajo con las niñas y los niños, fomentando un trato igualitario para unas y otros, revisando y sustituyendo en la práctica los estereotipos sexuales en el aula por relaciones más igualitarias, brindando charlas a las funcionarias, conmemorando ciertas fechas, como el 8 de marzo o el 25 de noviembre, abriendo oportunidades de reflexión en torno a las relaciones entre géneros, y participando en eventos, tanto para presentar la experiencia del CIL como para fortalecer los instrumentos de este proceso.

Teniendo esta orientación tan clara de su papel como factor que impulsa relaciones más igualitarias entre géneros, parece contradictorio que el CIL sea una de las unidades con mayor desequilibrio por una presencia casi nula de hombres. Esta situación no es la deseada, según manifiesta su Directora. Los intentos de aumentar el número de maestros hombres han fracasado porque éstos no presentan solicitudes para trabajar en este Centro. Esta es una manifestación más de lo que ya hemos encontrado a lo largo de este Balance, la creciente ausencia de los hombres de los espacios considerados femeninos.

5. ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO

5.1 Acciones afirmativas

Las acciones afirmativas no son aún parte de las estrategias que la Universidad de Costa Rica esté utilizando para erradicar la discriminación contra las mujeres en su seno. Excepcionalmente algunas unidades lo han hecho en forma consciente, y si bien en ocasiones los resultados arrojan una situación más favorable para las mujeres que en el pasado, éste no suele ser un resultado buscado.

Entre las iniciativas que son realmente acciones afirmativas hay que destacar el esfuerzo de la Oficina de Seguridad y Tránsito para dejar de ser una unidad exclusivamente de hombres. Su actual Director se propuso aumentar el número de funcionarias en su dependencia y su política ha sido, en igualdad de condiciones que los hombres, contratar a una mujer. Sin embargo, este tipo de acción afirmativa, en el caso particular de la Oficina de Seguridad y Tránsito, es de lentos resultados debido a dos razones. El personal se renueva despacio, ya que salen pocas plazas nuevas; por otra parte, son muy pocas las mujeres que responden a los anuncios. En la actualidad hay cuatro mujeres en esta dependencia, dos en Tránsito, de un total de 13 oficiales, y otras dos en Seguridad, donde hay un total de 130 agentes.

Una de las nuevas guardas de seguridad apuntó posibles razones para que pocas mujeres aprovechen estas oportunidades. Aunque son publicadas en las prensa, las mujeres no necesariamente leen las convocatorias. Por otra parte, existen otras opciones laborales que ofrecen diferentes incentivos, que quizás sean más valorados en algunos casos, como son los ascensos de rango en el caso del Ministerio de Seguridad.

Las acciones necesarias para cambiar la composición de género de esta Oficina no se limitan a una contratación preferencial. El actual Director de esta unidad señala como ha sido necesario ir adaptando el espacio físico, los uniformes, pero sobre todo, las actitudes. No se trata solo de dar cabida a las mujeres y asegurarles condiciones materiales de trabajo mínimamente adecuadas a ellas. Se trata sobre todo de enfrentar y erradicar múltiples manifestaciones de sexismo y discriminación en el trato cotidiano. En este sentido, y aunque no representaron confrontaciones abiertas ni resistencias generalizadas, se presentaron cuestionamientos sobre las capacidades físicas de las mujeres. Se cuestionó, así mismo, que por el hecho de ser mujeres no iban a ser respetadas e iban a quedar sin autoridad.

Lo cierto es que las mujeres guardas de seguridad y oficiales de tránsito han tenido un rendimiento más que suficiente tanto en los entrenamientos como en la ejecución de tareas. Una de ellas obtuvo licencia para manejar moto y también para manejar grúa de vehículos, a pesar de que no todos los oficiales la tienen. La guarda de seguridad de más reciente incorporación, en el primer día de práctica de tiro acertó diez blancos seguidos. Como buenas pioneras han tenido que demostrar su capacidad, cuando a los hombres en sus mismos puestos no se les exige. Este escrutinio del que han salido muy bien valoradas, como señala el Director, le facilitará el proceso a otras mujeres que se vayan incorporando.

Por otra parte, el trabajo de estas cuatro mujeres ha introducido cambios en el desempeño de la Oficina de Seguridad y Tránsito. Su Director señala ciertas habilidades en ellas, como el trato respetuoso con las demás personas y en particular con las y los usuarios, la responsabilidad y el esmero por desarrollar bien sus trabajos, o tener buenas ideas para hacer mejor los operativos, ya que una de las oficiales de tránsito es la encargada nacional de operativos del cuerpo ad honorem del MOPT. El las escoge para ciertas tareas, como eventos especiales donde participan más las mujeres, sin limitarlas en el resto. En la próxima contratación de oficiales de seguridad (en tránsito no hay aún plazas disponibles) espera que se puedan incorporar dos mujeres más para que en cada escuadra haya al menos una.

Las resistencias iniciales no se han eliminado totalmente, aunque la jubilación de algunos funcionarios más reacios también facilita el cambio. Se empezó a cuidar el lenguaje y la forma de trato, se eliminaron los chistes sexistas, el desorden disminuyó, el espacio físico es más agradable. En la actualidad predomina el compañerismo, lo que es imprescindible en tareas donde todas y todos corren riesgos, y en las que la confianza y el apoyo son vitales. Una de las guardas de seguridad quiso demostrarnos que en la caseta de entrada donde se encuentra sola, cuenta con la respuesta inmediata de sus compañeros. Ante un llamado de ella, en escasos minutos, y sin preguntar las razones o circunstancias, llegó su respaldo.

La experiencia de la Oficina de Seguridad y Tránsito muestra que cambiar espacios de exclusión requiere de voluntad política y de persistencia ante las resistencias que se puedan manifestar. Muestra también que implementar este tipo de políticas requiere combinar normas específicas con procesos de información, reflexión y cambio cultural en los espacios de trabajo e instancias directamente involucradas.

En ocasiones hay limitaciones derivadas del contexto nacional, como se muestra en el escaso número de mujeres que concursan a puestos de guardas de seguridad. Se puede identificar una situación semejante en el CIL, donde a pesar de contar con una política educativa claramente integradora e igualitaria, no se logran incorporar a más hombres trabajando en las aulas por la escasez de oferentes de este sexo.

Sin embargo, la persistencia de ciertos desbalances en la Universidad de Costa Rica muestra la necesidad de implementar acciones afirmativas y que esta es una tarea pendiente que no puede ser eludida. Se trata, además, de que nuestro centro de estudio se convierta en un factor de cambio nacional y marque rumbos en la construcción de una sociedad más igualitaria e inclusiva. La primera acción requerida, más urgente, y fundamental por su carácter básico, es en relación a la contratación tanto de personal docente como del administrativo. Y en este aspecto hay que considerar como parte de las acciones afirmativas la promoción activa, dentro y fuera de la Universidad de Costa Rica, de las opciones de trabajo entre los grupos actualmente más excluidos, y los compromisos de construir espacios de trabajo libres de sexismo y discriminación.

En un sentido similar, se vuelve urgente la promoción activa de las carreras que imparte nuestro centro de estudio entre los grupos que menos optan por ellas. Las ferias y otras actividades en que nuestra Universidad muestra su quehacer a un público amplio son idóneas para construir una imagen de nuestras escuelas, facultades y centros de investigación, como espacios inclusivos, y para manifestar nuestra creencia de que las personas son igualmente idóneas para incorporarse a cualquiera de nuestros espacios, sin distinción de sexo.

5.2 Erradicación del hostigamiento sexual

La Universidad de Costa Rica ha sido una de las primeras instituciones que en nuestro país se ha preocupado por enfrentar el hostigamiento sexual. Ya desde el año 1989 se realiza una intervención en la Escuela de Odontología ante la denuncia de un grupo de estudiantes y en 1990 el entonces PRIEG, Programa Interdisciplinario de Estudios de Género, desarrolló un proyecto dirigido a la atención especializada de denuncias, la asesoría y la prevención de este problema.

Si bien se trata de un problema que viven hombres y mujeres, y en todos los casos es una violación de los Derechos Humanos, el blanco privilegiado de este tipo de violencia es la población femenina de todas las edades, dados los desbalances de poder entre géneros existentes en nuestra sociedad, los que en ocasiones se refuerzan con los que generan las jerarquías laborales o las que existen entre docentes y estudiantes.

En marzo de 1995 es aprobada la Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y en mayo de 1997 la Universidad de Costa Rica aprueba su Reglamento, cumpliendo así uno de los mandatos de dicha Ley. El Reglamento establece al PRIEG como instancia especializada en la materia, y esta institución desarrolla en forma permanente acciones de investigación, acompañamiento y asesoría de personas sobrevivientes, asistencia técnica, información y capacitación. Por otra parte, para desarrollar los procesos de investigación de las denuncias y recomendar acciones en cada una de ellas, se creó también en 1997 la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

En el año 2000, el CIEM realiza una investigación sumamente reveladora sobre este problema en nuestro centro de estudio. Docentes, personal administrativo y estudiantes de las seis sedes, un total de 933 personas, fueron entrevistadas sobre sus experiencias, opiniones y percepciones en torno al acoso sexual en la Universidad de Costa Rica. Los resultados son preocupantes.

Un 14% de las personas entrevistadas indicó haber sido objeto de acoso sexual en el contexto universitario. De ellas, el 83% son mujeres y el 17% hombres. Esto significa que 1 de cada 5 mujeres ha vivido al menos una experiencia de acoso sexual en la Universidad de Costa Rica, una cifra altamente preocupante, pues convierte esta forma de violencia en una experiencia cotidiana en la vida de muchas estudiantes, administrativas y docentes, y en una amenaza para todas, que aumenta con los años de permanencia en la institución, así como con la cantidad de horas que permanece en ella. Por otra parte, el 96% de sus acosadores fueron hombres (61% en el caso de hombres acosados), lo que muestra claramente una direccionalidad de género en esta forma de violencia.

Tan preocupante como estas cifras es el hecho de que el 49% de las personas que mencionan haber sido hostigadas en el campus universitario indican que este hecho ocurrió en público. Esto muestra hasta que punto esos tipos de conductas están legitimadas en nuestro medio, como comportamientos normales en las relaciones interpersonales. En efecto, el casos se ha presentado en todas las carreras, en todos los tipos de actividades (docencia, investigación, trabajo, deporte, actividades formales e informales fuera de las sedes), y las personas que han acosado cubre también todo el espectro, personal docente y administrativo, autoridades superiores, estudiantes y personal externo contratado por la Universidad.

Persistían en el 2000 los mitos que caracterizan la justificación y legitimación del acoso sexual, siendo más fuertemente sustentados por hombres que por mujeres, y como es de esperar, más por personas que no han sido blanco del acoso que por aquellas que lo han vivido por propia experiencia. No es la mayoría de la población de la Universidad de Costa Rica la que respalda estas creencias, pero es preocupante que aún un 47% de las personas entrevistadas opinen que el acoso sexual no se da nunca en la Universidad de Costa Rica y que un 24% opine que solo se presenta en forma aislada afectando a pocas personas; que el 13% esté muy de acuerdo con que el acoso sexual es una conducta provocada por la víctima y que otro 53% algunas veces también lo crea; o que el 24% de los hombres considere que las mujeres deben sentirse halagadas cuando son acosadas y que en el fondo desean serlo.

El hostigamiento sexual en nuestra institución tiene graves consecuencias para todas y todos los que en ella confluimos. Representó para las personas afectadas entrevistadas en este estudio, disminución del rendimiento académico (14%) o laboral (36,4%), pérdida de un curso (10%), el traslado del curso (7%) o del puesto (18%) y alteración en las relaciones interpersonales) 29% de estudiantes y 60% funcionarios y funcionarias). Pero el acoso sexual nos afecta al conjunto de nuestra comunidad, ya que significa una violación sistemática de los Derechos Humanos, especialmente de las mujeres, que refuerza otras formas de discriminación de género y que por tanto es un obstáculo para alcanzar el desarrollo pleno de las personas y la institución.

Esta investigación demostró la necesidad de fortalecer las acciones urgentes y sostenidas para enfrentar el acoso sexual en nuestra Universidad. En el 2003 el CIEM (antes PRIEG) desarrolla la primera Campaña Contra el Hostigamiento Sexual, que incluyó la impresión y distribución de resúmenes del Reglamento, afiches, calendarios y despleables para ser distribuidos en las diferentes unidades.

En el contexto de esta campaña, un oficio del rector de marzo del 2003 señala que *“deberán ponerse a disposición de quien lo solicite, una copia de la Ley 7476 y el reglamento contra el hostigamiento sexual en todas las dependencias universitarias”*. Sin embargo, se pudo constatar que las unidades le han dado poca importancia a este mandato básico establecido en la normativa y recordada por el Rector. La mayoría de las Directoras y Directores de Escuelas, Decanos y Decanas, y las Jefaturas Administrativas que fueron visitadas por el CIEM en el 2003 había archivado la circular del Rector o no recordaba su contenido, la información había sido dada a conocer entre el personal docente y el administrativo, no entre estudiantes, y quienes pegaron la información en alguna pizarra, la descolgaron en pocos días por falta de espacio.

Más allá de estos aspectos básicos, las visitas del CIEM identificaron un gran desconocimiento de los procedimientos que deben seguirse cuando una persona denuncia una situación de acoso sexual. Esto redundaba frecuentemente en violación del debido proceso, en particular cuando la dirección de la unidad decide escuchar primero a ambas partes para valorar si amerita elevar el caso o para resolverlo internamente.

Desde el año 2000 la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual ha recibido 33 denuncias formales de las cuales 30 fueron presentadas por mujeres y 3 por hombres. La mayoría de estas denuncias las introdujeron estudiantes (23 mujeres y 3 hombres), aunque también acudieron a la Comisión Institucional 6 funcionaras de diversos rangos, y una usuaria de servicios. Esta es una cifra baja si tenemos como referencia la investigación antes mencionada.

Sin embargo, hay que recordar que presentar la denuncia formal requiere de altos grados de decisión, no solo de malestar, ya que por su propia dinámica el acoso sexual va acompañado de amenazas abiertas o sutiles para quien quiere rechazar el acoso y exponerlo.

Únicamente 19 de esas denuncias concluyeron en resoluciones que recomendaban alguna sanción, entre ellas, 4 despidos, tres suspensiones sin goce de salario, y en la mayoría de los casos, amonestaciones verbales o escritas. El resto de resoluciones no incluían sanciones; únicamente recomendaciones para el denunciado y para las autoridades²⁸.

Estas cifras demuestran que los instrumentos formales con los que contamos para enfrentar este problema no son suficientes ni tampoco los más adecuados. Las cifras iniciales de denuncias son bajas y se van desgranando en el proceso lo que alimenta el desestímulo de quienes son blanco del acoso. Este es un problema que no es exclusivo de la Universidad de Costa Rica. En la actualidad, una comisión constituida por Diputadas y personas externas a la Asamblea Legislativa trabaja en la formulación de una propuesta de modificación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y el CIEM está participando en este proceso.

Al interior de la Universidad, el CIEM ha fortalecido su trabajo. Cuenta en la actualidad con un equipo interdisciplinario para dar asistencia técnica a otras instancias, brindar asesoría legal y apoyo emocional a las víctimas de acoso sexual, y brindar el servicio de representación legal a las denunciantes.

Sin embargo, erradicar el hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica no es una responsabilidad exclusiva del CIEM y de la Comisión Institucional, sino que es tarea de todas las personas que constituimos este centro de estudio. La falta de voluntad política, el desinterés de quienes tienen más recursos para impulsar los cambios desde lo cotidiano, están a la raíz de que nuestra institución se estanque en la tarea de erradicar esta forma de discriminación y violencia que afecta, fundamentalmente a las mujeres.

5.3 Currículo sensible a las diferencias de género y lenguaje no sexista

Es ya ampliamente conocido que los contenidos, los enfoques y los instrumentos empleados en el proceso de enseñanza aprendizaje no escapan a las concepciones androcéntricas dominantes en nuestras sociedades. Todos ellos representan barreras, muchas veces invisibles, para el acceso de las mujeres a ciertas disciplinas y son obstáculos para eliminar, en términos más generales, las segregaciones que los centros de estudio superior tradicionalmente han tenido.

²⁸ En un caso no se llevó a cabo la instrucción y en otro la Comisión no se pronunció por existir una denuncia judicial. Fuente: Comisión Institucional Contra el Hostigamiento Sexual.

El desarrollo de un currículo universitario inclusivo y sensible a las diferencias de género es uno de los propósitos que busca el CIEM, y un área en el que este Centro trabaja desde el año 2001. Sabiendo que una transformación en este campo es una tarea ambiciosa, y que no se parte de un consenso institucional ni de un elevado presupuesto para promover el cambio, el CIEM está impulsando el desarrollo y validación de diversas estrategias que consideren la especificidad de cada entorno, teniendo en mente el que se alcance una masa crítica de personas sensibles a las desigualdades de género, el sexismo y la violencia contra las mujeres. Se está construyendo, así, un acervo de experiencias, propuestas metodológicas e instrumentos susceptibles de ir siendo incorporadas al quehacer de las diversas unidades en la perspectiva de ser adoptadas como política institucional.

El Centro de Evaluación Académica, la Escuela de Trabajo Social, la Escuela de Enfermería se han involucrado en este proceso con proyectos piloto. Gracias al CEA, y a partir de un diagnóstico realizado con una muestra de docentes y estudiantes, se cuenta con una línea de base, así como con una serie de indicadores de género que acompañan procesos de autoevaluación y acreditación de unidades académicas. El uso de estos instrumentos, a su vez, ha despertado el interés de otras unidades no incorporadas aún al proceso. Es un curso prometedor y un avance significativo desde el año 2000.

En su sesión No. 481, celebrada en julio de 2003, el Consejo Universitario aprobó el uso del lenguaje no sexista y no discriminatorio en todos los documentos oficiales de la Universidad de Costa Rica. Esta decisión implica numerosas transformaciones formales así como una actitud de vigilancia en el quehacer universitario para impedir que a través del lenguaje se ejerza una de las discriminaciones más extendida y aceptada, la invisibilización de las mujeres, sus aportes y sus derechos.

El decreto, que debe ser visto como un logro del trabajo previo en relación a currículo sensible a las diferencias de género, ha sido a la vez un estímulo para continuar transformando nuestro centro. Con el apoyo de la Rectoría y la Vicerrectoría de Docencia, se nombró un equipo técnico para publicar la "Guía Breve Para Uso de Lenguaje Inclusivo No Sexista" e implementar a partir del 2004 la política ya aprobada.

Desde el año 2004 se han llevado a cabo numerosos procesos de sensibilización y formación en el uso de un lenguaje inclusivo, mientras se ha continuado la capacitación y acompañamiento de las unidades académicas en procesos de acreditación o reacreditación para incorporar una perspectiva de género en el currículo. En el último año, en coordinación con el DEDUN, el CIEM implementó los consultorios pedagógicos para una docencia sensible a las diferencias de género. Se aprovechan así capacidades instaladas, como estrategia amigable a las diferentes unidades y las actividades ya programadas por ellas.

Los materiales elaborados en esta iniciativa son de gran calidad técnica y permiten aprovechar los diversos recursos de comunicación que tiene nuestra Diversidad. El video "El Género Nuestro de Todos los Días" realizado por Palabra de Mujer del Canal 15 ha sido ampliamente presentado y comentado tanto en nuestras sedes como en otras Universidades, y es ya un instrumento de trabajo en manos de diversos actores dentro y fuera de nuestra

institución. Se han realizado microprogramas de radio sobre asuntos relacionados con los Derechos Humanos de las mujeres. Un CD reúne diversos recursos educativos para apoyar la docencia y la investigación sensible a las desigualdades de género.

Reconociendo la importancia de este esfuerzo, y continuando con el compromiso asumido por la Rectoría desde el año 2000 en que se realiza el primer *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. 2001*, desde el año 2005 la Vicerrectoría de Docencia ha dotado al CIEM con un tiempo docente más. Esto brinda mayor sostenibilidad a esta iniciativa, que en el pasado contó con el apoyo de Universidades de Toronto y Western Ontario de Canadá.

5.4 Otros estilos de acceder y ejercer puestos de dirección

Llama la atención que en los seis años transcurridos desde que se realizara el primer *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. 2001*, algunas mujeres han alcanzado puestos de dirección hasta entonces ocupados históricamente en forma exclusiva por hombres, la Rectoría y la Dirección de dos Ingenierías, Mecánica e Industrial. Los obstáculos que han tenido que superar no son iguales, aunque muchos han tenido en común el anclarse en los prejuicios sociales y en las relaciones entre géneros que estructuran nuestra sociedad.

Las dificultades para que una mujer llegue a la Rectoría se relacionan fundamentalmente con dos factores. Por un lado, siendo el puesto de mayor poder de la institución, y siendo único, pesa la visión tradicional de que las mujeres no tienen capacidad para ejercer ese tipo de cargo, o que en todo caso no tanto como los hombres, en los que, por el contrario, se ve como natural que lleguen a los máximos cargos. Por otra parte, la presencia de mujeres en otros niveles altos de decisión dentro de la institución no ha sido ni abundante ni de larga data, por lo que la construcción de plataformas desde las que mostrar las capacidades, sustentar las aspiraciones y hacer propuestas institucionales es algo relativamente reciente. En todo caso, la llegada de una mujer a la Rectoría de la Universidad de Costa Rica se convierte en un hito, y como tal, tiene la virtud de convertirse por sí mismo en un hecho pedagógico, que convierte en normal, y por tanto lógico, aquello que poco antes era impensable.

En el caso de la Dirección de una Ingeniería, además del mismo cuestionamiento ya mencionado sobre la capacidad de las mujeres para decidir, pesa el hecho de que se trata de disciplinas donde se mantiene más fuertemente la creencia de ser "para los hombres". Podría parecer ilógico pensar que una mujer que ha estudiado estas carreras, incluso obtenido postgrados, no pueda ejercer la dirección, si ya demostró méritos similares a los de los hombres. Sin embargo, no han faltado las resistencias a aceptar el hecho de que sean mujeres quienes se coloquen a la cabeza de estas Escuelas, fundamentalmente entre los colegas de mayor edad.

En ambos casos se ha presentado una situación significativa. Ninguna de las dos Directoras, la Licenciada Hennis Cavallini Solano de la Escuela de Ingeniería Mecánica y la Máster Carolina Vásquez Soto, de la Escuela de Ingeniería Industrial, aspiraba al puesto, sino que

han sido las circunstancias las que las han colocado ante la posibilidad o necesidad de presentar sus candidaturas, han sido otras personas quienes les propusieron hacerlo, y ellas han aceptado conscientes de sus capacidades. Se trata de un reto contradictorio, ya que una Dirección absorbe muchos esfuerzos destinados a tareas administrativas, y otras dimensiones y proyectos profesionales se ven afectados, incluso interrumpidos, esta es una razón para que no fuera un cargo tan atractivo para estas mujeres, aunque como señaló una de las Directoras entrevistadas, a la hora de realizar tareas administrativas en la Escuela, la mayor carga recae siempre sobre el personal femenino, tanto docentes como administrativas. Por otra parte, el cargo permite realizar una labor a un nivel diferente, y se vuelve atractivo cuando se tienen ideas y propuestas novedosas.

Se trata entonces de dos Directoras pioneras que no se propusieron a esos puestos por aspiraciones personales, es decir, como parte del desarrollo de sus carreras profesionales o institucionales, y que aún más, no lo habían siquiera visualizado en sus trayectorias. No se trata de situaciones excepcionales, ya que en general las mujeres están menos tentadas por el poder formal que los hombres, aunque esta situación en Costa Rica va cambiando a medida que hay posibilidad de una participación mayor, y figuras que modelan estilos diferentes de liderazgo que en alguna manera borran el viejo dicho, de gran beneficio masculino, de que la política es sucia y las mujeres no deben ensuciarse con ella.

Son también dos Directoras que han desarrollado estilos diferentes de dirección, caracterizados por la participación y la colaboración. Esta es una característica que comparte la Decana de Ciencias Sociales, la Doctora Doris Sosa Jara, quien tampoco accedió a este cargo por aspiración personal. Todas ellas coinciden en el propósito de unir a diferentes actores en proyectos abiertos, que trascienden los límites de una Escuela o de un Área.

No se trata de asignarle las mujeres, por naturaleza, cualidades diferentes a las de los hombres. Muchos años de análisis de las especificidades de género han mostrado que estas diferencias son de origen social y no biológico. A lo que asistimos en la Universidad de Costa Rica es a una experiencia de algunas mujeres que acceden a puestos de dirección tradicionalmente reservados a los hombres, y que lo hacen apostando por objetivos que apuntan también a los procesos y no solo a los resultados. No son tampoco las únicas personas en nuestra Universidad que se plantean este tipo de retos, pero si son las que inician este tipo de apuestas en espacios que han conservado hasta el Siglo XXI una predominancia masculina. Su experiencia muestra que aspirar a esos puestos no requiere mimetizarse con los estilos más competitivos ni aspirar a ser quien mejor juega con esas reglas del juego. El éxito que han tenido en su labor muestra también que a la hora de promover cambios frente los estilos tradicionales, las reacciones no necesariamente, o no siempre, van a ser adversas.

6. INDICADORES DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Indicador	Valor 2000	Valor 2006	Meta	Mínimo aceptable	Cambio
A. Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector administrativo	0,86379	0,9878	1	0,8	+
B. Tipos de puestos administrativos con presencia de mujeres menor al 40%	62,26%	50,98%	0%	0%	+
C. Tipos de puestos administrativos con presencia de mujeres entre 40% y 60%	13,25%	17,65%	100%	100%	+
D. Tipos de puestos administrativos con presencia de hombres menor al 40%	24,50%	31,37%	0%	0%	-
E. Tipos de puestos administrativos ocupados solo por hombres	40,40%	26,8%	0%	0%	+
F. Tipos de puestos administrativos ocupados solo por mujeres	7,95%	10,46%	0%	0%	-
G. Unidades y oficinas con presencia de administrativas menor al 40%	34,67%	26,19%	0%	0%	+
H. Unidades y oficinas con presencia de administrativas entre 40% y 60%	29,33%	39,29%	100%	100%	+
I. Unidades y oficinas con presencia de administrativos menor al 40%	36,00%	34,52%	0%	0%	+
J. Unidades y oficinas ocupadas solo por administrativos	5,33%	4,76%	0%	0%	+
K. Unidades y oficinas ocupadas solo por administrativas	10,67%	9,52%	0%	0%	+
L. Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector académico	0,8482	0,7771	1	0,8	-
M. Unidades académicas con presencia de profesoras menor al 40%	49,38%	51,28%	0%	0%	-
N. Unidades académicas con presencia de profesoras entre 40% y 60%	29,63%	24,36%	100%	100%	-
O. Unidades académicas con presencia de profesores menor al 40%	20,99%	24,36%	0%	0%	-
P. Unidades académicas con solo presencia de profesores	6,17%	3,85%	0%	0%	+
Q. Unidades académicas con solo presencia de profesoras	4,94%	5,13%	0%	0%	-
R. Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector estudiantil	0,9732	0,9676	1	0,8	-
S. Unidades con presencia de estudiantes mujeres menor al 40%	41,67%	29,17%	0%	0%	+
T. Unidades con presencia de estudiantes mujeres entre 40% y 60%	27,08%	37,50%	100%	100%	+
U. Unidades con presencia de estudiantes hombres menor al 40%	31,25%	33,33%	0%	0%	-
V. Similitud de participación cuantitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones	0,7170	0,8402	1	0,8	+
W. Similitud de adjudicación de becas a mujeres y a hombres	0,9296	0,9331	1	0,8	+
X. Similitud de acceso a plazas en propiedad de mujeres y hombres en el sector administrativo	0,9829*	0,8775	1	0,9	-
Y. Similitud de acceso a plazas en propiedad de mujeres y hombres en el sector docente	0,8164*	0,9266	1	0,9	+
Z. Similitud de participación cuantitativa de mujeres y hombres en proyectos de investigación	0,8655*	0,9139	1	0,9	+
AA. Similitud de acceso al régimen académico de mujeres y hombres	0,7970*	0,9335	1	0,9	+

* Dato corregido por redefinición del indicador

INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO EN OFICINAS ADMINISTRATIVAS
Universidad de Costa Rica 2006

Posición	Unidad	Indicador
1	SERVICIOS APOYO VICE. DOCENCIA	0,0000
2	TRABAJO COMUNAL UNIVERSITARIO	0,0000
3	CENTRO INFANTIL LABORATORIO	0,0800
4	SECCION SEGURIDAD Y TRANSITO	0,0863
5	SECCION MAQUINARIA Y EQUIPO	0,1667
6	SECCION DE TRANSPORTES	0,1714
7	SEC. CONSTRUC. Y MANTENIMIENTO	0,1818
8	OF. VIDA ACADEMICA ESTUDIANTIL	0,2174
9	SERVICIOS DE CORREO	0,2500
10	VIC. VIDA ESTUDIANTIL -SERV. APOYO	0,3333
11	OFICINA ATENCION SOCIOECONOMIC	0,4865
12	DECANATO DE CIENCIAS BASICAS	0,5000
13	OF. ASUNTOS INTERNACIONALES	0,5333
14	DECANATO CIENCIAS ECONOMICAS	0,5556
15	DECANATO DE INGENIERIA	0,5556
16	CONSEJO UNIVERSITARIO	0,5652
17	DECANATO DE AGRONOMIA	0,5714
18	DECANATO DE LETRAS	0,6316
19	PAIS	0,6375
20	CENTRO DE EVALUACION ACADEMICA	0,6512
21	DECANATO DE BELLAS ARTES	0,6667
22	TEATRO UNIVERSITARIO	0,6667
23	UNIDAD EXTEN. DOC. VIC. ACC. SOCIAL	0,6667
24	BIB. DOCUMENTACION E INFORMACION	0,6915
25	DIR. EDITOR. Y DIFUS. CIENTIFICA	0,6984
26	OF. DIVULGACION E INFORMACION	0,7059
27	VICERRECTORIA DE ADMINISTRACION	0,7200
28	VICERRECTORIA DE DOCENCIA	0,7333
29	OF. EJECUTORA PLAN INVERSIONES	0,8000
30	OF. REGISTRO E INF. ESTUDIANTIL	0,8000
31	SERVICIOS APOYO VICE. INVESTIGACION	0,8000
32	CENTRO DE INFORMATICA	0,8049
33	VICERRECTORIA INVESTIGACION	0,8090
34	CONTRALORIA	0,8125
35	DECANATO DE MEDICINA	0,8182
36	VICERRECTORIA ACCION SOCIAL	0,8364
37	VICERRECTORIA VIDA ESTUDIANTIL	0,8462
38	ARCHIVO UNIVERSITARIO	0,8571
39	RADIO UNIVERSIDAD	0,8571
40	OF. PROMOCION ESTUDIANTIL	0,8602
41	SEMANARIO UNIVERSIDAD	0,8667
42	UNID. COORDINACION-SERV. GENERALES	0,8696
43	RECTORIA	0,8750
44	CANAL 15	0,8800
45	DECANATO DE CIENCIAS SOCIALES	0,8824
46	SIST. ESTUDIOS DE POST-GRADO	0,8826
47	DECANATO DE EDUCACION	0,9091
48	UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA	0,9091
49	UNIDAD EXTENSION CULTURAL	0,9333
50	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	0,9429
51	OFICINA JURIDICA	0,9474
52	OFIC. PLANIFICACION UNIVERSITA	0,9677
53	OF. ADMINISTRACION FINANCIERA	0,9744
54	OFICINA DE SUMINISTROS	1,0000
55	TRIBUNAL UNIVERSITARIO	1,0000

INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO EN ESCUELAS
Universidad de Costa Rica 2006

Posición	Escuela	Índice
1	TECNOLOGÍA EN SALUD	0,8917
2	ESCUELA DE EDUC. FISICA	0,8768
3	ESCUELA DE GEOLOGIA	0,8212
4	ESCUELA DE ARTES PLASTICAS	0,8041
5	ESC. CIENCIAS COMUN. COLECTIVA	0,7789
6	ESCUELA DE FILOLOGIA	0,7769
7	ESCUELA DE QUIMICA	0,7749
8	ESCUELA DE ARTES DRAMATICAS	0,7723
9	ESC. ADMINISTRACION NEGOCIOS	0,7719
10	FACULTAD DE ODONTOLOGIA	0,7698
11	ESCUELA DE FARMACIA	0,7593
12	ESCUELA DE FITOTECNIA	0,7533
13	ESCUELA DE MEDICINA	0,7517
14	ESCUELA DE BIOLOGIA	0,7486
15	FACULTAD DE DERECHO	0,7314
16	ESCUELA DE ESTADISTICA	0,7108
17	ESC. DE ARTES MUSICALES	0,6942
18	ESCUELA DE ZOOTECNIA	0,6858
19	ESC. ADMINISTRACION PUBLICA	0,6817
20	ESCUELA DE ARQUITECTURA	0,6677
21	ESCUELA DE MATEMATICA	0,6621
22	FACULTAD DE MICROBIOLOGIA	0,6609
23	ESC.CIEN.COMP. E INFORMATICA	0,6570
24	ESC. ANTROPOLOGIA Y SOCIOLOGIA	0,6558
25	ESCUELA DE GEOGRAFIA	0,6529
26	ESCUELA DE LENGUAS MODERNAS	0,6493
27	ESCUELA INGENIERIA QUIMICA	0,6393
28	ESCUELA DE FORMACION DOCENTE	0,6157
29	ESCUELA DE ECONOMIA	0,6152
30	ESCUELA DE HISTORIA	0,6082
31	ESCUELA TECNOLOGIA DE ALIMENTO	0,5840
32	ESCUELA DE PSICOLOGIA	0,5837
33	ESCUELA DE FISICA	0,5771
34	ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS	0,5293
35	ESCUELA DE SALUD PUBLICA	0,5241
36	ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL	0,5145
37	ESCUELA DE TOPOGRAFIA	0,4922
38	ESCUELA DE INGENIERIA MECANICA	0,4753
39	ESC. ADMINISTRACION EDUCATIVA	0,4620
40	ESCUELA DE FILOSOFIA	0,4266
41	ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL	0,3873
42	ESCUELA DE ENFERMERIA	0,3750
43	ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGIA	0,3748
44	ESCUELA INGENIERIA ELECTRICA	0,3525
45	ESCUELA DE ECONOMIA AGRICOLA	0,3458
46	ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA	0,3249
47	ESCUELA DE NUTRICION	0,2661
48	ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL	0,2153
49	ESC. ORIENT. Y EDUC. ESPECIAL	0,2040

**INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO EN CENTROS
E INSTITUTOS DE INVESTIGACION
Universidad de Costa Rica 2006**

Posición	Unidad	Índice
1	CTRO. INV. CONTAMINACION AMBIENT	0,9444
2	INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS	0,8833
3	CICAP	0,8333
4	LABORATORIO ENSAYOS BIOLOGICOS	0,8000
5	CTRO. INV. TECNOL. ALIMENTOS	0,7639
6	INST. INV. EN INGENIERIA	0,7619
7	CENTRO DE INV. AGRONOMICAS	0,7500
8	CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLEC.	0,7333
9	CTRO. INV. NUTRICION ANIMAL	0,7333
10	OBSERVATORIO DEL DESARROLLO	0,7083
11	INST. CLODOMIRO PICADO	0,6968
12	UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA	0,6786
13	CIEDES	0,6667
14	CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA	0,6667
15	CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA	0,6667
16	INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR.	0,6381
17	INST. INVESTIGACIONES EN SALUD	0,6299
18	CTRO. INV. HISTORICAS	0,6190
19	INSTITUTO INVEST. LINGÜÍSTICAS	0,5833
20	INST. INV. CIEN. ECONOMICAS	0,5175
21	LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	0,5160
22	INST. INVESTIGACIONES SOCIALES	0,5158
23	CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES	0,5000
24	CTRO. INV. IDENT. CULTURA LATINA	0,3571
25	CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS	0,3000
26	CTRO. HEM. ANORM. Y TRAST AF	0,2500
27	EST. EXPER. GANADO LECHERO	0,1667
28	EST. EXPERIMENTAL FABIO BAUDRIT	0,1597
29	JARDIN LANKASTER	0,0833
30	CENTRO INFANTIL LABORATORIO	0,0417
31	CTRO INV. ENFERMEDADES TROPICAL	0,0000
32	CTRO. CENTROAMERIC. POBLACION	0,0000
33	CTRO. DE INV. EN PROTEC. CULTIV	0,0000
34	CTRO. ELECT. Y ENER. QUIMICA	0,0000
35	CTRO. INV. ATOMICAS, NUCLEAR Y MOLECULAR	0,0000
36	CTRO. INV. ESPACIALES	0,0000
37	CTRO. INV. EC. AGRICOLA Y D. AGROE	0,0000
38	CTRO. INV. ESTUDIOS DE LA MUJER	0,0000
39	CTRO. INV. MATEMATICA Y METAMAT	0,0000
40	CTRO. INVEST. ING. MATERIALES	0,0000
41	INST. INV. FILOSOFICA	0,0000
42	INST. INVESTIGACIONES AGRICOLAS	0,0000

7. RETOS PLANTEADOS Y COMPROMISOS DE LA RECTORÍA

Este *Segundo Balance del Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica* muestra algunos avances pero también tendencias preocupantes en nuestra institución que demandan nuestra atención y acciones urgentes. Una mirada general a nuestra institución nos muestra un desarrollo poco armonioso en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

La presencia de uno y otro sexo en el sector administrativo es cercana a la paridad, -en el estudiantil ya lo era en el 2000-, y en relación a la toma de decisiones la representación femenina ha aumentado notablemente en cantidad y calidad. Pues no se trata solo de que tengamos hoy un número mayor de autoridades mujeres, sino también de que haya cargos, como la Rectoría o la Dirección de algunas Escuelas de Ingeniería, que dejaron de ser solo accesibles para los hombres. Estos logros, son sin duda, los más notables en los seis años transcurridos desde el *Primer Balance del Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica*.

En contraste, en el sector docente hemos retrocedido, de manera que ya no contamos en el con un mínimo de 40% de mujeres, como si tuvimos en el pasado. En este aspecto hay que tomar en cuenta que en estos años estamos viviendo una situación nueva para nuestra institución, debido a la jubilación de un elevado número de profesoras y profesores. Se trata de una etapa de cambio que, por otra parte, nos abre la oportunidad de hacer una apuesta consciente por un cuerpo docente más igualitario.

La tendencia más preocupante, y que en todos los sectores se presenta, es el lento avance de las mujeres en espacios de presencia mayoritariamente masculina junto a una tendencia de los hombres a abandonar los espacios donde su presencia es tradicionalmente escasa. Requerimos cortar ese curso que no conduce a una auténtica integración de las mujeres sino a un recargo de sus responsabilidades sociales.

Los estudiantes y los profesores se alejan de las Escuelas donde hay una gran mayoría de mujeres, al igual que lo hacen los administrativos de los tipos de puestos a los que se les asigna una connotación femenina. Si como sociedad no equilibramos estos movimientos solo lograremos que las mujeres multipliquen sus responsabilidades sociales, haciendo aportes académicos y profesionales en campos antes esquivos para ellas, sin que se descarguen en aquellos que están más relacionados con el cuidado y el apoyo a otras y otros. Si los hombres no asumen su cuota en estas otras tareas sociales no lograremos la integración de mujeres y hombres en condiciones de igualdad. Esta debe ser, por tanto, una preocupación para nuestra institución.

Otro aspecto necesario a resaltar, es el alto porcentaje de contrataciones que se hacen en condición de interinato, lo que representa por sí mismo una importante desigualdad laboral y profesional frente a la contratación en propiedad, que además abre camino a otras desigualdades. Sigue siendo esta una situación que recae en forma desproporcionada sobre las funcionarias, y si bien en el caso de las docentes se ha producido una ligera mejoría desde el año 2000, para las administrativas la situación ha empeorado.

No se trata de hacer mención de todas las acciones que serían necesarias para reafirmar aquellos aspectos en los que vamos avanzando y revertir tendencias que nuestra institución está teniendo en detrimento de la igualdad entre géneros. Por el contrario, la tarea es identificar algunas acciones viables, que apunten a fortalecimientos y cambios significativos, capaces de mostrar resultados en el corto y mediano plazo.

El primer aspecto al que quiero dirigir mis esfuerzos es al de las desigualdades en las contrataciones, tanto en el sector administrativo como en el docente. En esta dirección la Rectoría se compromete a promover procesos de análisis que permitan identificar mecanismos viables de acción a ser aplicados en las contrataciones, así como a la hora de definir los nombramientos en propiedad.

Lograr la integración de los espacios es un objetivo que demanda en la actualidad esfuerzos particulares, dirigidos no sólo a facilitar la inclusión de las mujeres. Como nos muestra este informe, se requiere también fomentar una mayor participación de hombres en aquellos espacios simbólicamente vinculados a las mujeres. Para ello la Rectoría se compromete a apoyar procesos de análisis interno en cada unidad docente y administrativa que permitan identificar obstáculos para alcanzar la igualdad de género, así como diseñar e implementar medidas concretas para reducir las brechas.

En este sentido, la Rectoría se compromete a fortalecer con recursos humanos y materiales la capacidad del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer para impulsar y acompañar políticas de igualdad y equidad de género en las unidades y en el conjunto de la institución, y para desarrollar campañas públicas que apunten a confrontar los estereotipos sexuales a la hora de escoger una carrera y ejercer una profesión.

Finalmente, la información es un recurso imprescindible de apoyo al cambio. Recabar la información que alimenta este *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica* sigue siendo una tarea ardua por la falta de costumbre en la elaboración de informes en el campo de la equidad de género. Necesitamos instrumentos ágiles que nos permitan ir tomando el pulso en forma cotidiana. Para ellos la Rectoría se compromete a diseñar un sistema de registro y elaboración de informes sobre Equidad de Género que iniciará en las unidades que aportan en forma central la información de este Balance (Oficina de Recursos Humanos, Registro, Sistema de Estudios de Postgrado y Oficina de Becas) y que culminará incluyendo a todas las unidades.

Este *Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica* ha sido concebido como recurso para la reflexión, el debate, la propuesta y el cambio. Para que pueda cumplir con este fin será presentado públicamente ante la comunidad nacional, publicado y ampliamente divulgado en el seno de nuestra institución, así como entre otras Universidades dentro y fuera de Costa Rica, con la esperanza de que entablemos diálogos enriquecedores para todas.

Reafirmo mi compromiso de hacer de este *Balance* un instrumento de transformación y no permitir que se convierta en un gesto o que quede únicamente como insumo de los discursos. Para ello la Rectoría conformará una Comisión que de seguimiento a estos compromisos.

Anexos

Anexo A

**Universidad de Costa Rica. Personal administrativo por oficina
o unidad académica según sexo. II Ciclo 2006**
Absolutos y porcentajes

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
CTRO. CENTROAMERIC. POBLACION	1	0	1	100.00	0.00
CTRO. INV. ATOMICAS, NUCL.. Y MOL	1	0	1	100.00	0.00
CTRO. INV. EC. AGRICOLA Y D .AGROE	1	0	1	100.00	0.00
CTRO. INV. MATEMATICA Y METAMAT	1	0	1	100.00	0.00
INST. INVESTIGACIONES AGRICOLAS	1	0	1	100.00	0.00
SEDE REG. ATLAN. ACCION SOCIAL	1	0	1	100.00	0.00
SEDE REG. GUAN. DOCENCIA	1	0	1	100.00	0.00
SEDE REG. OCC. DIRECCION	1	0	1	100.00	0.00
SECCION SEGURIDAD Y TRANSITO	133	6	139	95.68	4.32
JARDIN LANKASTER	11	1	12	91.67	8.33
SECCION MAQUINARIA Y EQUIPO	11	1	12	91.67	8.33
SECCION DE TRANSPORTES	32	3	35	91.43	8.57
SEC. CONSTRUC. Y MANTENIMIENTO	90	9	99	90.91	9.09
EST. EXPERIM. FABIO BAUDRIT	44	5	49	89.80	10.20
SERVICIOS DE CORREO	7	1	8	87.50	12.50
CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA	6	1	7	85.71	14.29
EST. EXPER. GANADO LECHERO	16	3	19	84.21	15.79
CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS	9	2	11	81.82	18.18
SEDE REG. GUAN. ACCION SOCIAL	4	1	5	80.00	20.00
LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	39	10	49	79.59	20.41
SEDE REG. GUAN. ADMINISTRACION	51	14	65	78.46	21.54
ESCUELA DE LENGUAS MODERNAS	6	2	8	75.00	25.00
INST. CLODOMIRO PICADO	26	9	35	74.29	25.71
ESCUELA DE QUIMICA	22	8	30	73.33	26.67
FACULTAD DE MICROBIOLOGIA	38	14	52	73.08	26.92
DECANATO CIENCIAS ECONOMICAS	13	5	18	72.22	27.78
DECANATO DE INGENIERIA	13	5	18	72.22	27.78
CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA	5	2	7	71.43	28.57
DECANATO DE AGRONOMIA	10	4	14	71.43	28.57
CTRO. INV. NUTRICION ANIMAL	7	3	10	70.00	30.00
SEDE REG. OCC. ADMINISTRACION	58	25	83	69.88	30.12
DECANATO DE LETRAS	13	6	19	68.42	31.58
SEDE REG. ATLAN. ADMINISTRACION	44	21	65	67.69	32.31
DECANATO DE BELLAS ARTES	4	2	6	66.67	33.33
ESCUELA DE FITOTECNIA	6	3	9	66.67	33.33
ESCUELA DE NUTRICION	4	2	6	66.67	33.33
TEATRO UNIVERSITARIO	2	1	3	66.67	33.33
UNIDAD EXTEN. DOC. VIC .ACC. SOCIAL	2	1	3	66.67	33.33
DIR. EDITOR. Y DIFUS. CIENTIFICA	41	22	63	65.08	34.92
ESCUELA DE FISICA	11	6	17	64.71	35.29
ESCUELA INGENIERIA ELECTRICA	11	6	17	64.71	35.29
CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLECULAR	7	4	11	63.64	36.36

UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA	5	3	8	62.50	37.50
CENTRO DE INV. AGRONOMICAS	8	5	13	61.54	38.46
CANAL 15	18	12	30	60.00	40.00

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
ESC.CIEN.COMP. E INFORMATICA	6	4	10	60.00	40.00
INST. INVESTIGACIONES EN SALUD	9	6	15	60.00	40.00
INSTITUTO INVEST. LINGÜÍSTICAS	3	2	5	60.00	40.00
LABORATORIO ENSAYOS BIOLÓGICOS	3	2	5	60.00	40.00
OF. EJECUTORA PLAN INVERSIONES	12	8	20	60.00	40.00
SEDE REG. ATLAN. VIDA ESTUDIAN	9	6	15	60.00	40.00
CENTRO DE INFORMATICA	49	33	82	59.76	40.24
CONTRALORIA	19	13	32	59.38	40.63
DECANATO DE MEDICINA	13	9	22	59.09	40.91
ESC. DE ARTES MUSICALES	7	5	12	58.33	41.67
ESCUELA DE BIOLOGIA	15	11	26	57.69	42.31
VICERRECTORIA VIDA ESTUDIANTIL	15	11	26	57.69	42.31
CICAP	4	3	7	57.14	42.86
RADIO UNIVERSIDAD	16	12	28	57.14	42.86
SEMANARIO UNIVERSIDAD	17	13	30	56.67	43.33
UNID. COORDINACION-SERV. GENER	13	10	23	56.52	43.48
SEDE REG. GUAN. VIDA ESTUDIANT	6	5	11	54.55	45.45
SEDE REGIONAL DEL PACIFICO	20	17	37	54.05	45.95
ESC. CIENCIAS COMUN. COLECTIVA	7	6	13	53.85	46.15
INST. INV. EN INGENIERIA	8	7	15	53.33	46.67
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	37	33	70	52.86	47.14
OFIC. PLANIFICACION UNIVERSITA	16	15	31	51.61	48.39
CTRO. INV. TECNOL. ALIMENTOS	19	18	37	51.35	48.65
OF. ADMINISTRACION FINANCIERA	40	38	78	51.28	48.72
CTRO. INVEST. ING. MATERIALES	1	1	2	50.00	50.00
CTRO. INV. CONTAMINACION AMBIENTAL	2	2	4	50.00	50.00
DPTO. EDUC. FISICA Y DEPORTES	7	7	14	50.00	50.00
ESCUELA DE ECONOMIA	2	2	4	50.00	50.00
ESCUELA DE GEOGRAFIA	3	3	6	50.00	50.00
ESCUELA DE GEOLOGIA	9	9	18	50.00	50.00
ESCUELA DE INGENIERIA MECANICA	3	3	6	50.00	50.00
ESCUELA DE MATEMATICA	5	5	10	50.00	50.00
ESCUELA DE TOPOGRAFIA	2	2	4	50.00	50.00
ESCUELA ESTUDIOS GENERALES	8	8	16	50.00	50.00
ESCUELA INGENIERIA QUIMICA	3	3	6	50.00	50.00
INST. INV. FILOSOFICA	1	1	2	50.00	50.00
OFICINA DE SUMINISTROS	30	30	60	50.00	50.00
SEDE REG. LIMON ADMINISTRACION	10	10	20	50.00	50.00
SEDE REG. OCC. DOCENCIA	7	7	14	50.00	50.00
TRIBUNAL UNIVERSITARIO	1	1	2	50.00	50.00
INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS	10	11	21	47.62	52.38
OFICINA JURIDICA	9	10	19	47.37	52.63
UNIDAD EXTENSION CULTURAL	7	8	15	46.67	53.33
ESCUELA DE MEDICINA	27	31	58	46.55	53.45
FACULTAD DE DERECHO	21	25	46	45.65	54.35
DECANATO DE EDUCACION	10	12	22	45.45	54.55
ESCUELA DE ARQUITECTURA	5	6	11	45.45	54.55
ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL	5	6	11	45.45	54.55

SIST. ESTUDIOS DE POST-GRADO	124	157	281	44.13	55.87
DECANATO DE CIENCIAS SOCIALES	15	19	34	44.12	55.88

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
RECTORIA	14	18	32	43.75	56.25
OF. PROMOCION ESTUDIANTIL	40	53	93	43.01	56.99
ARCHIVO UNIVERSITARIO	3	4	7	42.86	57.14
ESC. ADMINISTRACION NEGOCIOS	3	4	7	42.86	57.14
ESCUELA DE FILOLOGIA	3	4	7	42.86	57.14
ESCUELA DE ARTES PLASTICAS	8	11	19	42.11	57.89
VICERRECTORIA ACCION SOCIAL	23	32	55	41.82	58.18
INST. INV. CIEN. ECONOMICAS	5	7	12	41.67	58.33
VICERRECTORIA INVESTIGACION	36	53	89	40.45	59.55
CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES	2	3	5	40.00	60.00
ESCUELA DE ESTADISTICA	2	3	5	40.00	60.00
OF. REGISTRO E INF. ESTUDIANTIL	18	27	45	40.00	60.00
SEDE REG. ATLAN. DOCENCIA	2	3	5	40.00	60.00
SERVICIOS APOYO VICE. INVESTIGACION	4	6	10	40.00	60.00
TECNOLOGIAS EN SALUD	2	3	5	40.00	60.00
ESCUELA DE FARMACIA	13	20	33	39.39	60.61
SEDE REG. OCC. VIDA ESTUDIANTIL	8	13	21	38.10	61.90
CTRO. INV. HISTORICAS	3	5	8	37.50	62.50
ESCUELA DE ZOOTECNIA	3	5	8	37.50	62.50
VICERRECTORIA DE DOCENCIA	11	19	30	36.67	63.33
VICERRECTORIA DE ADMINISTRACION	9	16	25	36.00	64.00
OF. DIVULGACION E INFORMACION	6	11	17	35.29	64.71
FACULTAD DE ODONTOLOGIA	35	65	100	35.00	65.00
BIB. DOCUMENTACION E INFORMACION	65	123	188	34.57	65.43
CIEDES	1	2	3	33.33	66.67
CTRO. INV. ESPACIALES	1	2	3	33.33	66.67
ESCUELA DE FILOSOFIA	1	2	3	33.33	66.67
ESCUELA DE PSICOLOGIA	2	4	6	33.33	66.67
INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR.	2	4	6	33.33	66.67
CENTRO DE EVALUACION ACADEMICA	14	29	43	32.56	67.44
PAIS	102	218	320	31.88	68.13
ESCUELA DE FORMACION DOCENTE	3	7	10	30.00	70.00
ESCUELA TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	2	5	7	28.57	71.43
CONSEJO UNIVERSITARIO	13	33	46	28.26	71.74
OF. ASUNTOS INTERNACIONALES	4	11	15	26.67	73.33
CTRO. ELECT. Y ENER. QUIMICA	1	3	4	25.00	75.00
DECANATO DE CIENCIAS BASICAS	1	3	4	25.00	75.00
ESC. ADMINISTRACION PUBLICA	2	6	8	25.00	75.00
ESCUELA DE ECONOMIA AGRICOLA	1	3	4	25.00	75.00
ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA	1	3	4	25.00	75.00
INST. INVESTIGACIONES SOCIALES	4	12	16	25.00	75.00
OBSERVATORIO DEL DESARROLLO	1	3	4	25.00	75.00
OFICINA ATENCION SOCIOECONOMICA	9	28	37	24.32	75.68
SEDE REG. OCCID. INVESTIGACION	6	20	26	23.08	76.92
ESCUELA DE ENFERMERIA	2	7	9	22.22	77.78
SEDE REG. ATLAN. INVESTIGACION	2	7	9	22.22	77.78
CTRO. HEM. ANORM. Y TRAST AF	1	4	5	20.00	80.00
ESCUELA DE ARTES DRAMATICAS	1	4	5	20.00	80.00

ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS	1	4	5	20.00	80.00
ESCUELA DE HISTORIA	1	4	5	20.00	80.00

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
SEDE REG. GUAN. INVESTIGACION	2	8	10	20.00	80.00
SEDE REG. LIMON VIDA ESTUDIANT	1	5	6	16.67	83.33
VIC. VIDA ESTUDIANTIL -SERV. APOYO	2	10	12	16.67	83.33
SEDE REG. OCC. ACCION SOCIAL	1	8	9	11.11	88.89
OF. VIDA ACADEMICA ESTUDIANTIL	5	41	46	10.87	89.13
ESC. ANTROPOLOGIA Y SOCIOLOGIA	1	9	10	10.00	90.00
CENTRO INFANTIL LABORATORIO	1	24	25	4.00	96.00
C. S. U. C. A.	0	4	4	0.00	100.00
CTRO INV. ENFERMEDADES TROPICAL	0	3	3	0.00	100.00
CTRO. DE INV. EN PROTEC. CULTIV	0	2	2	0.00	100.00
CTRO. INV. ESTUDIOS DE LA MUJER	0	7	7	0.00	100.00
CTRO. INV. IDENT. CULTURA LATINA	0	3	3	0.00	100.00
ESC. ADMINISTRACION EDUCATIVA	0	3	3	0.00	100.00
ESC. ORIENT. Y EDUC. ESPECIAL	0	6	6	0.00	100.00
ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGIA	0	3	3	0.00	100.00
ESCUELA DE SALUD PUBLICA	0	3	3	0.00	100.00
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL	0	5	5	0.00	100.00
ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL	0	7	7	0.00	100.00
SEDE REG. LIMON ACCION SOCIAL	0	1	1	0.00	100.00
SEDE REG. LIMON DOCENCIA	0	1	1	0.00	100.00
SEDE REG. LIMON INVESTIGACION	0	1	1	0.00	100.00
SERVICIOS APOYO VICE. DOCENCIA	0	1	1	0.00	100.00
TRABAJO COMUNAL UNIVERSITARIO	0	1	1	0.00	100.00

Anexo B

Universidad de Costa Rica. Docentes por unidades académicas según sexo II Ciclo 2006. Absolutos y porcentajes

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES	1	0	1	100.00	0.00
CTRO. HEM. ANORM. Y TRAST AF	1	0	1	100.00	0.00
CTRO. INV. ESTUDIOS DE LA MUJER	4	0	4	100.00	0.00
UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA	3	0	3	100.00	0.00
ESCUELA DE ENFERMERIA	46	6	52	88.46	11.54
ESCUELA DE NUTRICION	50	7	57	87.72	12.28
ESC. ORIENT. Y EDUC. ESPECIAL	51	11	62	82.26	17.74
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL	34	9	43	79.07	20.93
ESCUELA DE FORMACION DOCENTE	62	19	81	76.54	23.46
INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR.	15	5	20	75.00	25.00
INST. INVESTIGACIONES SOCIALES	13	5	18	72.22	27.78
INST. INVESTIGACIONES EN SALUD	15	6	21	71.43	28.57
CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLEC.	16	7	23	69.57	30.43
CTRO. INV. TECNOL. ALIMENTOS	16	7	23	69.57	30.43
ESCUELA TECNOLOGIA DE ALIMENTO	11	5	16	68.75	31.25
ESCUELA DE LENGUAS MODERNAS	60	29	89	67.42	32.58
CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA	2	1	3	66.67	33.33
ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGIA	17	9	26	65.38	34.62
ESCUELA DE PSICOLOGIA	63	41	104	60.58	39.42
INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS	17	12	29	58.62	41.38
ESC. CIENCIAS COMUN. COLECTIVA	39	28	67	58.21	41.79
CTRO. INV. CONTAMINACION AMBIENT	5	4	9	55.56	44.44
ESCUELA DE SALUD PUBLICA	11	9	20	55.00	45.00
ESCUELA DE FARMACIA	24	20	44	54.55	45.45
ESCUELA DE FILOGIA	26	23	49	53.06	46.94
TECNOLOGIAS EN SALUD	25	24	49	51.02	48.98
CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA	1	1	2	50.00	50.00
CTRO. INV. NUTRICION ANIMAL	2	2	4	50.00	50.00
INSTITUTO INVEST. LINGÜISTICAS	1	1	2	50.00	50.00
FACULTAD DE ODONTOLOGIA	80	82	162	49.38	50.62
DPTO. EDUC. FISICA Y DEPORTES	17	18	35	48.57	51.43
ESCUELA DE ARTES DRAMATICAS	9	10	19	47.37	52.63
ESCUELA DE QUIMICA	23	27	50	46.00	54.00
ESC. ANTROPOLOGIA Y SOCIOLOGIA	33	39	72	45.83	54.17
ESCUELA ESTUDIOS GENERALES	86	102	188	45.74	54.26
ESCUELA DE HISTORIA	21	28	49	42.86	57.14
INST. CLODOMIRO PICADO	5	7	12	41.67	58.33
ESC. ADMINISTRACION EDUCATIVA	11	16	27	40.74	59.26
ESC.CIEN.COMP. E INFORMATICA	18	29	47	38.30	61.70

FACULTAD DE MICROBIOLOGIA	18	31	49	36.73	63.27
CTRO. INV. HISTORICAS	4	7	11	36.36	63.64
ESCUELA DE ESTADISTICA	14	25	39	35.90	64.10
CENTRO DE INV. AGRONOMICAS	5	9	14	35.71	64.29

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
CTRO. INV. IDENT. CULTURA LATINA	5	9	14	35.71	64.29
ESCUELA DE ARTES PLASTICAS	11	21	32	34.38	65.63
ESC. DE ARTES MUSICALES	20	40	60	33.33	66.67
ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS	12	24	36	33.33	66.67
ESCUELA DE ZOOTECNIA	7	14	21	33.33	66.67
ESCUELA DE FITOTECNIA	12	28	40	30.00	70.00
ESCUELA DE GEOLOGIA	6	14	20	30.00	70.00
OBSERVATORIO DEL DESARROLLO	2	5	7	28.57	71.43
ESCUELA DE FILOSOFIA	10	26	36	27.78	72.22
ESCUELA DE BIOLOGIA	13	35	48	27.08	72.92
ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA	4	11	15	26.67	73.33
INST. INV. EN INGENIERIA	2	6	8	25.00	75.00
LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	1	3	4	25.00	75.00
ESC. ADMINISTRACION PUBLICA	15	46	61	24.59	75.41
ESCUELA DE ECONOMIA	10	37	47	21.28	78.72
ESCUELA DE MATEMATICA	22	83	105	20.95	79.05
ESCUELA DE MEDICINA	85	325	410	20.73	79.27
ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL	8	32	40	20.00	80.00
FACULTAD DE DERECHO	35	142	177	19.77	80.23
ESCUELA DE GEOGRAFIA	5	21	26	19.23	80.77
ESCUELA DE INGENIERIA MECANICA	7	30	37	18.92	81.08
ESCUELA DE TOPOGRAFIA	5	22	27	18.52	81.48
ESC. ADMINISTRACION NEGOCIOS	24	111	135	17.78	82.22
ESCUELA DE FISICA	14	70	84	16.67	83.33
INST. INV. CIEN. ECONOMICAS	2	10	12	16.67	83.33
ESCUELA DE ARQUITECTURA	12	67	79	15.19	84.81
ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL	8	52	60	13.33	86.67
ESCUELA INGENIERIA QUIMICA	3	20	23	13.04	86.96
ESCUELA DE ECONOMIA AGRICOLA	2	15	17	11.76	88.24
CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS	1	8	9	11.11	88.89
EST. EXPERIM. FABIO BAUDRIT	1	16	17	5.88	94.12
ESCUELA INGENIERIA ELECTRICA	2	47	49	4.08	95.92
EST. EXPER. GANADO LECHERO	0	2	2	0.00	100.00
INST. INV. FILOSOFICA	0	1	1	0.00	100.00
JARDIN LANKASTER	0	4	4	0.00	100.00

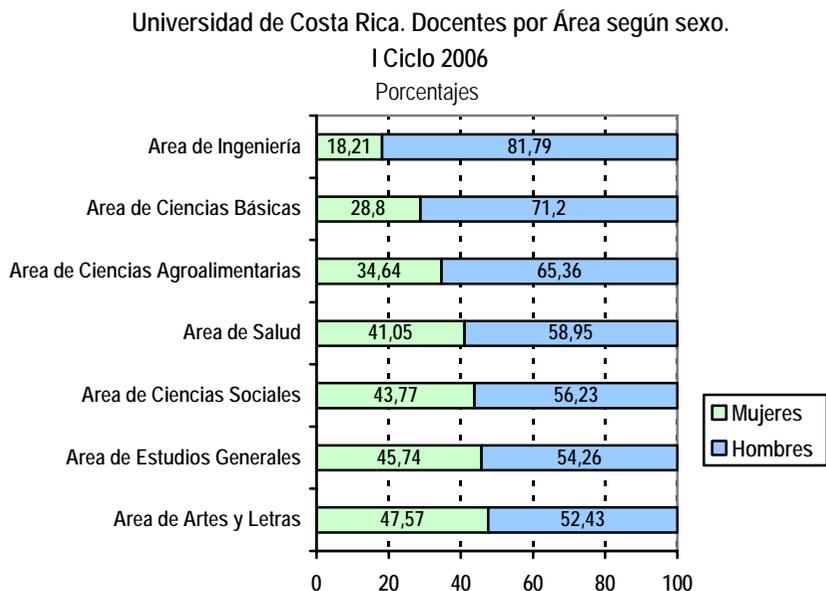
Anexo C

Con el objetivo de comparar la información de los años 2000 y 2006, en el texto central de este documento se ha incluido Ciencias Agroalimentarias en el Área de Ingeniería, aunque en la actualidad constituye un Área propia. En este Anexo se incluyen los cuadros y gráficos cuando se considera Ciencias Agroalimentarias como un Área independiente de la de Ingeniería.

Universidad de Costa Rica. Docentes por Área según sexo I Ciclo del 2006. Sede Rodrigo Facio Absolutos y porcentajes

Área	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Artes y Letras	137	151	47.57	52.43
Estudios Generales	86	102	45.74	54.26
Ciencias Sociales	527	677	43.77	56.23
Salud	360	517	41.05	58.95
Ciencias agroalimentarias	62	117	34.64	65.36
Básicas	106	262	28.80	71.20
Ingeniería	65	292	18.21	81.79
Total	1343	2118	38.80	61.20

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

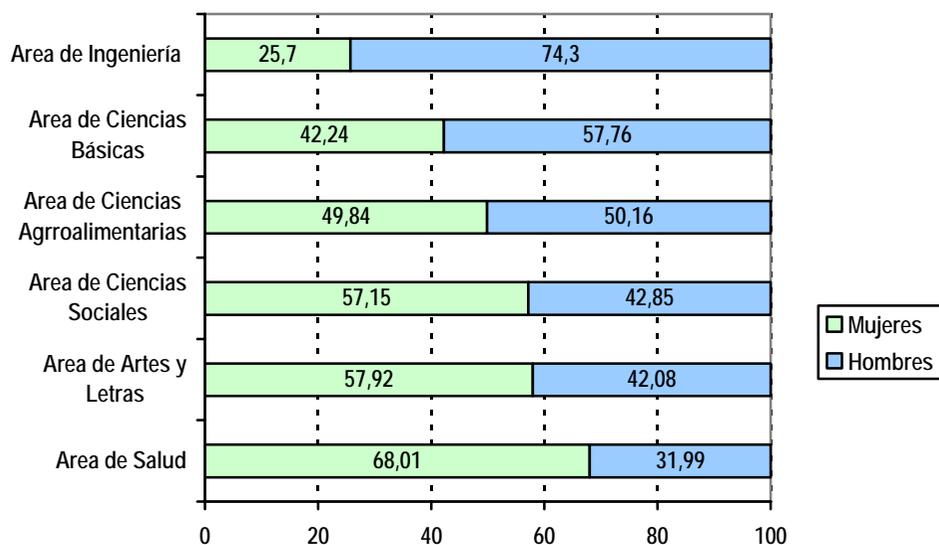


**Universidad de Costa Rica. Estudiantes matriculados por Área
según sexo. I ciclo 2006. Sede Rodrigo Facio**
Absolutos y porcentajes

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Área de Salud	2462	1158	3620	68.01	31.99
Área de Artes y Letras	1302	946	2248	57.92	42.08
Área de Ciencias Sociales	6298	4723	11021	57.15	42.85
Área de Ciencias Agroalimentarias	466	469	935	49.84	50.16
Área de Ciencias Básicas	637	871	1508	42.24	57.76
Área de Ingenierías	1244	3596	4840	25.7	74.3
Total	12409	11763	24172	51.34	48.66

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro de la Universidad de Costa Rica

**Universidad de Costa Rica. Estudiantes por Área
según sexo. I Ciclo 2006**
Porcentajes



Anexo D. Notas Técnicas

1. Indicadores de presencia de género

1.1 Presencia equitativa de género en el sector administrativo

Indicador A: Similitud de presencia de mujeres y hombres en el sector administrativo

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de presencia de administrativos y administrativas.

$$A = 1 - \frac{|\# \text{ de administrativas} - \# \text{ de administrativos}|}{\# \text{ total de personal administrativo}}$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que hay igual presencia masculina y femenina en el personal administrativo, es decir, paridad. El 0 indica que alguno de los dos sexos está totalmente excluido. Para una presencia comprendida entre el 40% y el 60% de cualquiera de los dos sexos, el indicador toma un valor mínimo 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

Indicador B: Porcentaje de tipos de puestos en los que la presencia de mujeres administrativas es inferior al 40%.

Fórmula de cálculo: número de tipos de puestos administrativos con presencia de mujeres menor al 40% dividido entre el número total de tipos de puestos administrativos y multiplicado por 100.

$$B = \frac{\# \text{ de tipos de puestos administrativos con menos de 40\% de mujeres}}{\# \text{ total de tipos de puestos administrativos}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todos los tipos de puestos hay menos del 40% de administrativas mujeres, y el 0% que en ninguno se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador C: Porcentaje de tipos de puestos en los que la presencia de mujeres administrativas está comprendida entre el 40% y el 60%.

Fórmula de cálculo: número de tipos de puestos administrativos con tienen una presencia de mujeres comprendida entre 40% y 60% dividido entre el número total de tipos de puestos administrativos y multiplicado por 100.

$$C = \frac{\text{\# de tipos de puestos administrativos que tienen entre 40\% y 60\% de mujeres}}{\text{\# total de tipos de puestos administrativos}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todos los tipos de puestos la presencia de administrativas mujeres y de administrativos hombres esté comprendida entre el 40% y el 60%, y el 0% que en ninguno se presenta esa situación. Se aspira a que este indicador llegue a ser 100%.

Indicador D: Porcentaje de tipos de puestos en los que la presencia de hombres administrativos es inferior al 40%.

Fórmula de cálculo: número de tipos de puestos administrativos con presencia de hombres menor al 40% dividido entre el número total de tipos de puestos administrativos y multiplicado por 100.

$$D = \frac{\text{\# de tipos de puestos administrativos con menos de 40\% de hombres}}{\text{\# total de tipos de puestos administrativos}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todos los tipos de puestos hay menos del 40% de administrativos hombres, y el 0% que en ninguno se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador E: Porcentaje de tipos de puestos en los que la presencia de mujeres administrativas es nula.

Fórmula de cálculo: número de tipos de puestos administrativos en los que no hay mujeres dividido entre el número total de tipos de puestos administrativos y multiplicado por 100.

$$E = \frac{\text{\# de tipos de puestos administrativos con ninguna mujer}}{\text{\# total de tipos de puestos administrativos}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todos los tipos de puestos hay exclusivamente administrativos hombres, y el 0% que en ninguno se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador F: Porcentaje de tipos de puestos en los que la presencia de hombres administrativos es nula.

Fórmula de cálculo: número de tipos de puestos administrativos en los que no hay hombres dividido entre el número total de tipos de puestos administrativos y multiplicado por 100.

$$F = \frac{\text{\# de tipos de puestos administrativos con ningún hombre}}{\text{\# total de tipos de puestos administrativos}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todos los tipos de puestos hay exclusivamente administrativas mujeres, y el 0% que en ninguno se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador G: Porcentaje de unidades académicas y oficinas administrativas en las que la presencia de mujeres administrativas es inferior al 40%.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas y oficinas administrativas con presencia de mujeres administrativas menor al 40% dividido entre el número total de unidades académicas y oficinas administrativas s y multiplicado por 100.

$$G = \frac{\text{\# de unidades y oficinas con menos de un 40% de mujeres administrativas}}{\text{\# total de unidades académicas y oficinas administrativas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades académicas y oficinas administrativas hay menos del 40% de administrativos hombres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador H: Porcentaje de unidades académicas y oficinas administrativas en las que la presencia de mujeres administrativas está comprendida entre 40% y 60%.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas y oficinas administrativas con presencia de mujeres administrativas entre 40% y 60% dividido entre el número total de unidades académicas y oficinas administrativas s y multiplicado por 100.

$$H = \frac{\text{\# de unidades y oficinas que tienen entre 40% y 60% de mujeres administrativas}}{\text{\# total de unidades académicas y oficinas administrativas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades académicas y oficinas administrativas la presencia de administrativas mujeres y de administrativos hombres está comprendida entre el 40% y el 60%, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a que este indicador llegue a ser 100%.

Indicador I: Porcentaje de unidades académicas y oficinas administrativas en las que la presencia de hombres administrativos es inferior al 40%.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas y oficinas administrativas con presencia de hombres administrativos menor al 40% dividido entre el número total de unidades académicas y oficinas administrativas y multiplicado por 100.

$$I = \frac{\text{\# de unidades y oficinas con menos de un 40\% de hombres administrativos}}{\text{\# total de unidades académicas y oficinas administrativas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades académicas y oficinas administrativas hay menos del 40% de administrativos hombres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador J: Porcentaje de unidades académicas y oficinas administrativas en las que la presencia de mujeres administrativas es nula.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas y oficinas administrativas en los que no hay mujeres administrativas dividido entre el número total de unidades académicas y oficinas administrativas y multiplicado por 100.

$$J = \frac{\text{\# de unidades y oficinas con ninguna mujer administrativa}}{\text{\# total de unidades académicas y oficinas administrativas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades académicas y oficinas administrativas hay exclusivamente administrativos hombres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador K: Porcentaje de unidades académicas y oficinas administrativas en las que la presencia de hombres administrativos es nula.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas y oficinas administrativas en los que no hay hombres administrativos dividido entre el número total de unidades académicas y oficinas administrativas y multiplicado por 100.

$$K = \frac{\text{\# de unidades y oficinas con ningún hombre administrativo}}{\text{\# total de unidades académicas y oficinas administrativas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades académicas y oficinas administrativas hay exclusivamente administrativas mujeres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

1.2 Presencia equitativa de género en el sector docente

Indicador L: Similitud de presencia de mujeres y hombres en el sector docente

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de presencia de profesoras y profesores.

$$L = 1 - \frac{|\# \text{ de profesoras} - \# \text{ de profesores}|}{\# \text{ total de profesoras y profesores}}$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que hay igual presencia masculina y femenina en el cuerpo docente, es decir, paridad. El 0 indica que alguno de los dos sexos está totalmente excluido. Para una presencia comprendida entre el 40% y el 60% de cualquiera de los dos sexos, el indicador toma un valor mínimo 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

Indicador M: Porcentaje de unidades académicas en las que la presencia de mujeres profesoras es inferior al 40%.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas con presencia de mujeres profesoras menor al 40% dividido entre el número total de unidades académicas y multiplicado por 100.

$$M = \frac{\# \text{ de unidades académicas con menos de 40\% de mujeres profesoras}}{\# \text{ total de unidades académicas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades académicas hay menos del 40% de docentes mujeres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador N: Porcentaje de unidades académicas en las que la presencia de mujeres profesoras está comprendida entre 40% y 60%

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas con presencia de mujeres profesoras entre 40% y 60% dividido entre el número total de unidades académicas y multiplicado por 100.

$$N = \frac{\# \text{ de unidades académicas que tienen entre 40\% y 60\% de mujeres profesoras}}{\# \text{ total de unidades académicas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades la presencia de docentes mujeres y de docentes hombres está comprendida entre el 40% y el 60%, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a que este indicador llegue a ser 100%.

Indicador O: Porcentaje de unidades académicas en las que la presencia de profesores hombres es inferior al 40%.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas con presencia de hombres profesores menor al 40% dividido entre el número total de unidades académicas y multiplicado por 100.

$$O = \frac{\text{\# de unidades académicas con menos de 40\% de hombres profesores}}{\text{\# total de unidades académicas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades académicas hay menos del 40% de docentes hombres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador P: Porcentaje de unidades académicas en las que la presencia de profesoras mujeres es nula

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas en las que no hay mujeres profesoras dividido entre el número total de unidades académicas y multiplicado por 100.

$$P = \frac{\text{\# de unidades académicas con ninguna mujer profesora}}{\text{\# total de unidades académicas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades hay exclusivamente docentes hombres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador Q: Porcentaje de unidades académicas en las que la presencia de profesores hombres es nula.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas en las que no hay mujeres profesoras dividido entre el número total de unidades académicas y multiplicado por 100.

$$Q = \frac{\text{\# de unidades académicas con ningún hombre profesor}}{\text{\# total de unidades académicas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades hay exclusivamente docentes mujeres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

1.3 Presencia equitativa de género en el sector estudiantil

Indicador R: Similitud de presencia de mujeres y hombres en el sector estudiantil

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de presencia de estudiantes mujeres y estudiantes hombres.

$$R = 1 - \frac{|\# \text{ de estudiantes mujeres} - \# \text{ de estudiantes hombres}|}{\# \text{ total de estudiantes}}$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que hay igual presencia masculina y femenina entre estudiantes, es decir, paridad. El 0 indica que alguno de los dos sexos está totalmente excluido. Para una presencia comprendida entre el 40% y el 60% de cualquiera de los dos sexos, el indicador toma el valor mínimo 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

Indicador S: Porcentaje de unidades académicas en las que la presencia de mujeres estudiantes es inferior al 40%.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas con presencia de mujeres estudiantes menor al 40% dividido entre el número total de unidades académicas y multiplicado por 100.

$$S = \frac{\# \text{ de unidades académicas con menos de 40\% de mujeres estudiantes}}{\# \text{ total de unidades académicas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades hay menos del 40% de estudiantes mujeres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

Indicador T: Porcentaje de unidades académicas en las que la presencia de mujeres estudiantes está comprendida entre 40% y 60%.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas con presencia de mujeres estudiantes entre 40% y 60% dividido entre el número total de unidades académicas y multiplicado por 100.

$$T = \frac{\# \text{ de unidades académicas que tienen entre 40\% y 60\% de mujeres estudiantes}}{\# \text{ total de unidades académicas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades la presencia de estudiantes mujeres y de estudiantes hombres está comprendida entre el 40% y el 60%, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a que este indicador llegue a ser 100%.

Indicador U: Porcentaje de unidades académicas en las que la presencia de hombres estudiantes es inferior al 40%.

Fórmula de cálculo: número de unidades académicas con presencia de hombres estudiantes menor al 40% dividido entre el número total de unidades académicas y multiplicado por 100.

$$U = \frac{\text{\# de unidades académicas con menos de 40\% de hombres estudiantes}}{\text{\# total de unidades académicas}} \times 100$$

Rango de este indicador: entre 0% y 100%. El 100% indica que en todas las unidades hay menos del 40% de estudiantes hombres, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a reducir este indicador a 0%.

1.4 Presencia equitativa de género en la toma de decisiones

Indicador V: Similitud de participación cuantitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de presencia de mujeres y hombres como autoridades universitarias

$$V = 1 - \frac{|\text{\# de mujeres que son autoridades} - \text{\# de hombres que son autoridades}|}{\text{\# total de autoridades universitarias}}$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que hay igual presencia masculina y femenina en la estructura formal de toma de decisiones que constituyen las Autoridades Universitarias, es decir, paridad. El 0 indica que alguno de los dos sexos está totalmente excluido. Para una presencia comprendida entre el 40% y el 60% de cualquiera de los dos sexos el indicador toma el valor mínimo 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

1.5 Presencia equitativa de género en el acceso a recursos y oportunidades

Indicador W: Similitud de adjudicación de becas a mujeres y a hombres

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de mujeres y hombres con beca

$$W = 1 - \frac{|\text{\# de mujeres con beca} - \text{\# de hombres con beca}|}{\text{\# total de personas con beca}}$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que hay igual número de mujeres que de hombres con beca, es decir, paridad. El 0 indica que alguno de los dos sexos está totalmente excluido. Para una asignación de becas comprendida entre el 40% y el 60% para cualquiera de los dos sexos, el indicador toma el valor mínimo 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

Este indicador es una primera aproximación a la medida que se desea obtener, que no toma en cuenta que la matrícula de mujeres y de hombres en la Universidad de Costa Rica no es la misma. Además, para una medición más precisa sería necesario conocer las necesidades de unas y otros, y tener esta información como referencia para saber cuánto de equitativa es la distribución de becas. Al no tener esta última información, se plantea el indicador W como una aproximación.

Indicador X: Similitud de acceso a plazas en propiedad de mujeres y hombres en el sector administrativo

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia del porcentaje de mujeres administrativas con puestos en propiedad y del porcentaje de hombres administrativos con puestos en propiedad.

$$X = 1 - \left| \frac{\# \text{ de administrativas en propiedad}}{\# \text{ total de administrativas}} - \frac{\# \text{ de administrativos en propiedad}}{\# \text{ total de administrativos}} \right|$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que la proporción de mujeres administrativas con puestos en propiedad es la misma que la proporción de hombres administrativos con puestos en propiedad, es decir, hay igualdad de acceso. El 0 indica que en alguno de los dos casos el número y porcentaje de personas en propiedad es 0. Se aspira a que este indicador llegue a valer 1.

Indicador Y: Similitud de acceso a plazas en propiedad de mujeres y hombres en el sector docente

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia del porcentaje de mujeres profesoras con puestos en propiedad y del porcentaje de hombres profesores con puestos en propiedad.

$$Y = 1 - \left| \frac{\# \text{ de profesoras en propiedad}}{\# \text{ total de profesoras}} - \frac{\# \text{ de profesores en propiedad}}{\# \text{ total de profesores}} \right|$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que la proporción de mujeres profesoras con puestos en propiedad es la misma que la proporción de hombres profesores con puestos en propiedad, es decir, hay igualdad de acceso. El 0 indica que en alguno de los dos casos el número y porcentaje de personas en propiedad es 0. Se aspira a que este indicador llegue a valer 1.

Indicador Z: Similitud de participación cuantitativa de mujeres y hombres en proyectos de investigación

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de presencia de mujeres y hombres en proyectos de investigación inscritos en la Vicerrectoría de Investigación.

$$Z = 1 - \frac{|\# \text{ de mujeres en investigaciones} - \# \text{ de hombres en investigaciones}|}{\# \text{ total de personas en investigaciones}}$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que hay igual presencia masculina y femenina en los proyectos de investigación inscritos en la Vicerrectoría de Investigación, es decir, paridad. El 0 indica que alguno de los dos sexos está totalmente excluido. Para una presencia comprendida entre el 40% y el 60% de cualquiera de los dos sexos, el indicador toma el valor mínimo 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

Indicador AA: Similitud de acceso al régimen académico de mujeres y hombres

Fórmula de cálculo: 1 menos el valor absoluto de la diferencia del porcentaje de profesoras mujeres en régimen académico y del porcentaje de profesores hombres en régimen académico.

$$AA = 1 - \left| \frac{\# \text{ de profesoras en régimen académico}}{\# \text{ total de profesoras}} - \frac{\# \text{ de profesores en régimen académico}}{\# \text{ total de profesores}} \right|$$

Rango de este indicador: entre 0 y 1. El 1 indica que la proporción de mujeres docentes en régimen académico es la misma que la proporción de hombres en régimen académico, es decir, hay igualdad de acceso. El 0 que en alguno de los dos casos el número y porcentaje de docentes en régimen académico es 0. La meta es alcanzar en este indicador el valor 1.

El Indicador AA puede aplicarse a cada una de las categorías de régimen académico, empleando la misma fórmula, tomando en cada caso la categoría específica. Los rangos y metas son en estos casos los mismos arriba indicados.

2. Índices

2.1 Presencia equitativa de género en unidades y oficinas

Los indicadores para unidades que a continuación se proponen tienen sentido en la medida en que el total de personas en cada unidad u oficina y para cada sector sea igual o superior a dos. Cuanto mayor sean esos números totales se estará midiendo en forma más confiable la inclusión/exclusión de género.

Índice 1: Presencia equitativa de género en unidades académicas

Fórmula de cálculo: promedio de los indicadores A, L y R relativos a presencia equitativa de género para el sector administrativo, sector docente y sector estudiantil en la unidad académica.

$$I1 = \frac{A + L + R}{3}$$

Rango de este índice: entre 0 y 1. El 1 indica que la presencia de mujeres es igual a la de hombres en los tres sectores dentro de esa unidad, es decir, hay paridad total. El 0 que hay ausencia total de hombres o de mujeres en los tres sectores al interior de esa unidad. Para una presencia de hombres y mujeres comprendida entre el 40% y el 60% en cada uno de los tres sectores, este índice toma un valor mínimo de 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

Índice 2: Presencia equitativa de género en unidades dedicadas a la investigación

Fórmula de cálculo: promedio de los indicadores A y L relativos a presencia equitativa de género para el sector administrativo y sector docente en la unidad de investigación

$$I2 = \frac{A + L}{2}$$

Rango de este índice: entre 0 y 1. El 1 indica que la presencia de mujeres es igual a la de hombres en los dos sectores dentro de esa unidad, es decir, hay paridad total. El 0 que hay ausencia total de hombres o de mujeres en los dos sectores al interior de esa unidad. Para una presencia de hombres y mujeres comprendida entre el 40% y el 60% en cada uno de los dos sectores, este índice alcanza un valor mínimo de 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

En el caso en que la unidad de investigación incorpore estudiantes, se aplica el índice de Presencia Equitativa de Género elaborado para unidades académicas.

Índice 3: Presencia equitativa de género en oficinas administrativas

Fórmula de cálculo: valor del indicador A para la oficina administrativa

$$I3 = A$$

Rango de este índice: entre 0 y 1. El 1 indica que la presencia de mujeres es igual a la de hombres en esa oficina, es decir, hay paridad. El 0 que hay ausencia total de hombres o de

mujeres al interior de esa oficina. Para una presencia de hombres y mujeres comprendida entre el 40% y el 60% en esa oficina, este índice toma el valor mínimo de 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

2.1 Presencia equitativa de género en Facultades, Áreas, Recintos y Sedes

Índice 4: Presencia equitativa de género en Facultad, Área, Recinto o Sede

Fórmula de cálculo: promedio de los indicadores A, L y R relativos a presencia equitativa de género para el sector administrativo, sector docente y sector estudiantil en la Facultad, Área, Recinto o Sede.

$$I4 = \frac{A + L + R}{3}$$

Rango de este índice: entre 0 y 1. El 1 indica que la presencia de mujeres es igual a la de hombres en los tres sectores dentro de esa Facultad, Área, Recinto o Sede, es decir, hay paridad total. El 0 que hay ausencia total de hombres o de mujeres en los tres sectores al interior de esa unidad. Para una presencia de hombres y mujeres comprendida entre el 40% y el 60% en cada uno de los tres sectores, este índice toma un valor mínimo de 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.