

**TERCER BALANCE DEL ESTADO DE LA IGUALDAD DE GENERO
EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
Informe de la Rectoría**

Informe final

**Documento elaborado por
Ana Carcedo
Diana Amador**

Noviembre 2012

Contenido

1. Introducción.....	2
2. Presencia de mujeres y hombres en la Universidad de Costa Rica	4
2.1 Presencia de las y los administrativos en la Universidad de Costa Rica	4
2.2 Presencia de las y los docentes en la Universidad de Costa Rica.....	6
2.3 Mujeres y hombres estudiando en la Universidad de Costa Rica.....	15
3. Mujeres y hombres en la toma de decisiones en la Universidad de Costa Rica	27
4. Acceso a recursos y oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad de Costa Rica	30
4.1 Sistema de becas.....	30
4.2 Propiedad e interinato	32
4.3 Niveles salariales.....	34
4.4 Proyectos de investigación	35
4.5 Becas en el exterior	37
5. Percepciones sobre la segmentación por sexo de la matrícula	39
6. Indicadores de igualdad de género en la Universidad de Costa Rica.....	47
7. Retos planteados y compromisos de la Rectoría	54
ANEXOS.....	56

1. Introducción

Por tercera vez la Rectoría elabora y difunde un informe que nos enfrenta a quienes conformamos la Universidad de Costa Rica a un examen tan imprescindible como es el de la igualdad de acceso de mujeres y hombres a los diferentes espacios y oportunidades institucionales. Este Tercer Balance de la Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica da continuidad a los dos realizados en 2000 y de 2006, y actualiza el sistema de indicadores diseñado expresamente para estos informes.

Esto nos permite contar ya con series temporales para analizar la evolución de nuestra Alma Mater en materia de igualdad de género. Los datos muestran aspectos contradictorios, algunos avances pero también tendencias regresivas que deben preocuparnos.

La igualdad de oportunidades de formación para mujeres y hombres es una aspiración central en relación a la erradicación de las desigualdades y discriminaciones de género. Los principales instrumentos internacionales en esta materia, todos ellos ratificados por Costa Rica, recogen compromisos específicos de los Estado en relación a la educación formal. Entre ellos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, (conocida como CEDAW por sus siglas en inglés) plantea:

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 estudios¹

El interés de la Universidad de Costa Rica por alcanzar la igualdad de género en su seno no es nuevo. Como se ha señalado en los Balances anteriores, la institución inició acciones concretas en este campo hace ya varias décadas y ha sido pionera en muchos aspectos. Fue la primera en contar con una instancia especializada en esta materia, el Programa Interdisciplinario de Estudio de Género, PRIEG, constituido en 1988, que luego dio paso al Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, CIEM. 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. Ha sido también la primera en elaborar informes de las características de este Balance del Estado de la igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica. El hecho de que por tercera vez se realice este estudio habla de un empeño institucional sostenido.

Confío en que este documento sea un instrumento que nos facilite seguir caminando en este curso. En particular, que nos ofrezca oportunidades para confluir esfuerzos en torno a objetivos específicos y estratégicos que nos permitan como institución avanzar en forma sostenida en la erradicación de desequilibrios y desigualdades en materia de género.

Agradezco a Ana Carcedo y a Diana Amador la elaboración de este estudio, así como a quienes brindaron la información requerida desde las diferentes oficinas.

2. Presencia de mujeres y hombres en la Universidad de Costa Rica

2.1 Presencia de las y los administrativos en la Universidad de Costa Rica²

En los cinco años transcurridos desde el *Segundo Balance del Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica* se ha producido un crecimiento relativamente mayor de la contratación femenina en cargos administrativos, llegando a ser ligeramente superior que la masculina (51,2% y 48,8% respectivamente) cuando en 2006 la relación era inversa (49,4% y 50,6% respectivamente). En ambos años la relación es cercana a la paridad.

Durante este período el número de tipos de puestos administrativos se ha reducido muy significativamente por una reestructuración de las categorías, de manera que de los 153 existentes en 2006 se pasa a únicamente 21. Esto implica que en 2011 se cuenta con niveles de mayor agregación, lo que no permite la comparación con los Balances anteriores. Por otra parte, es de esperar que al agregarse la información más que en el pasado las brechas de género disminuyan porque se compensen algunas de diferente signo. Por ejemplo, la categoría Trabajador operativo 3 incluye, entre otros, los puestos de Chofer que han sido ocupados por hombres casi en su totalidad, y también los de Oficinista 2, donde las mujeres han sido tradicionalmente mayoría.

El análisis del personal administrativo por tipos de puesto, de acuerdo a esta nueva modalidad, arroja que tan solo 7 de ellos, la tercera parte del total de 21, tienen una presencia mínimamente equilibrada entre mujeres y hombres. En estos tipos de puestos laboran el 47,2% de las mujeres y el 41,3% de los hombres, es decir, no llega a ser la mitad del personal administrativo el que se encuentra en esta situación deseable.

El cuadro 1 permite constatar que los hombres logran acceder más que las mujeres a los puestos donde son minoría. En efecto, el 24,7% de ellos laboran en puestos donde su presencia es más escasa, un porcentaje no muy alejado del 34% que se encuentra en los 8 tipos de puestos donde ellos predominan. En el caso de las mujeres, solo el 8,6% se encuentra en aquellos tipos de puesto donde los hombres son amplia mayoría y cerca de la mitad, el 44,2%, ocupa puestos de gran preponderancia femenina.

Todo esto implica que en materia de tipos de puestos administrativos persiste en la institución una fuerte segmentación por sexo. En el Primer Balance y el Segundo Balance se podía apreciar que la distribución de mujeres y hombres en diferentes tipos de puestos respondía en gran medida a la asignación tradicional de actividades en la sociedad de acuerdo a estereotipos de género (segmentación horizontal); por ejemplo, los puestos de chofer y de seguridad fueron ocupados casi exclusivamente por hombres y los de

² Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica.

auxiliares de farmacia por mujeres. Se apreciaba igualmente una mayor presencia de hombres en puestos de mayor rango (segmentación vertical). En la actualidad, y debido a la reagrupación de categorías mencionada, se pierde el rastro de la segmentación horizontal.

Cuadro 1

Universidad de Costa Rica. Tipos de puestos administrativos, funcionarios y funcionarias ocupando los puestos según porcentaje de presencia de género. I ciclo 2011

Absolutos y porcentajes

Tipos de puestos	Funcionarias mujeres		Funcionarios hombres			
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje		
Tipos de puestos con menos del 40% de mujeres	8	38,1	214	8,6	803	34,0
Tipos de puestos con hombres y mujeres entre 40% y 60%	7	33,3	1171	47,2	975	41,3
Tipos de puestos con menos del 40% de hombres	6	28,6	1097	44,2	583	24,7
Tipos de puestos totales	21	100	2482	100	2361	100
Tipos de puestos ocupados 100% por hombres	4	19,0	0	0,0	7	0,3
Tipos de puestos ocupados 100% por mujeres	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tipos de puestos que excluyen totalmente a uno de los sexos	4	19,0	0	0,0	7	0,3

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

Al analizar la presencia de administrativas y administrativos en las diferentes oficinas y unidades académicas (ver cuadro 2), la situación general muestra un notable retroceso en los cinco años transcurridos desde 2006. El número de unidades y oficinas ha aumentado de 168 a 184, pero en este período disminuyen las que cuentan con una presencia mínimamente equilibrada de personal administrativo, tanto en términos absolutos como relativos.

Para el año 2011 solo hay 59 unidades y oficinas con una presencia entre 40% y 60% de cualquiera de los sexos, una pérdida de 7 en relación al 2006, lo que representa una caída del peso de este grupo, que pasa de ser el 39,3% del total a ser 32,1%. Además, en 2011 menos de 1 de cada 3 hombres y 1 de cada 3 mujeres laboran en estos espacios mínimamente equilibrados, cuando en 2006 eran el 42,9% y el 45,8% respectivamente. En esta franja se había identificado un avance entre el Primer Balance y el Segundo Balance, que se pierde en este Tercero Balance, regresándose a una situación similar a la del año 2000.

Por otra parte, en este último periodo han aumentado notablemente, de 58 a 87, las unidades y oficinas que tienen menos de un 40% de hombres; este grupo pasó de representar el 34,5% a ser el 47,3% del total, casi la mitad de las unidades y oficinas. La única mejora en este campo es la disminución de 44 a 38 en el número de unidades y

oficinas que tienen menos de un 40% de administrativas mujeres, pasando de representar el 26,2% del total al 20,7%.

Cuadro 2
Universidad de Costa Rica. Unidades académicas y oficinas administrativas y personal administrativo en ellas según porcentaje de presencia de género. I Ciclo 2011

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	38	20,7	295	12,0	1041	44,5
Unidades y oficinas con hombres o mujeres en puestos administrativos entre 40% y 60%	59	32,1	738	30,1	723	30,9
Unidades y oficinas con menos del 40% de administrativos hombres	87	47,3	1422	57,9	575	24,6
Unidades y oficinas totales	184	100	2455	100	2339	100
Unidades y oficinas ocupadas 100% por administrativos hombres	2	1,1	0	0,0	7	0,3
Unidades y oficinas ocupadas 100% por administrativas mujeres	27	14,7	87	3,5	0	0,0
Unidades y oficinas que excluyen totalmente a uno de los sexos en los puestos administrativos	29	15,8	87	3,5	7	0,3

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

Por otra parte, disminuyen de 8 a 2 las unidades y oficinas que no tienen ninguna mujer administrativa pero aumentan de 16 a 27 las que no tienen ningún administrativo hombre. Estas 29 unidades y oficinas que excluyen totalmente a alguno de los sexos representan el 15,8% del total (14,3% en 2006). Hay 94 personas trabajando en ellas, lo que representa el 4,7% del total, cuando en 2006 eran solo 59 personas, equivalente al 1,5% del total.

Los datos anteriores muestran que se revierte gran parte de la mejoría ocurrida entre los años 2000 y 2006 en relación a la distribución del personal administrativo en las unidades y oficinas y se profundiza la segmentación por sexo en ellas. El resultado es que en los 11 años transcurridos desde 2000 las mujeres se han concentrado más en unidades y oficinas con escasa participación masculina (46,4% del total de mujeres en 2000 y 57,9% en 2011), y aunque los hombres se han distribuido más ya que pasan de estar el 58,2% en las unidades donde ellos son fuerte mayoría a estar el 44,5%, siguen siendo cerca de la mitad los que laboran en este tipo de unidades.

2.2 Presencia de las y los docentes en la Universidad de Costa Rica³

En el primer ciclo del 2011 la Universidad de Costa Rica contó con 5.732 nombramientos de profesores ejerciendo tareas docentes y de investigación⁴. De este total, 2.434

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

correspondieron a mujeres y 3.298 a hombres, representando respectivamente el 42,5% y 57,5% del total. Esta situación manifiesta un avance en relación al año 2006, cuando el porcentaje de mujeres era de 38,9% y regresa a una relación similar a la encontrada en el año 2000, en el que las docentes mujeres fueron el 42,4% del total. Esto coloca de nuevo al sector docente dentro del límite aceptable de presencia de cada sexo.

En la Sede Rodrigo Facio, en todas las Áreas⁵, salvo en Artes y Letras, los hombres son mayoría, como puede observarse en el cuadro 3. De las 7 Áreas 4 tienen una presencia entre 40% y 60% tanto de mujeres como de hombres, y coinciden con las que se encontraban en la misma situación en 2006: Artes y Letras, Salud, Ciencias Sociales y Estudios Generales, aunque estas tres últimas invierten el orden respecto a aquel año. Exceptuando Estudios Generales, las otras tres Áreas se acercan más a la paridad que hace 5 años y se encuentran cerca de ella. Artes y Letras pasa de 47,6% de mujeres y 52,4% de hombres a 51,2% y 48,8% respectivamente; Salud tenía 5 años antes 41,1% de mujeres y 58,9% de hombres y pasa a tener 47,7% y 52,3% respectivamente; Ciencias Sociales con 43,7% de mujeres y 56,3% de hombres en 2006 alcanza en 2011 47,2% y 52,8% respectivamente. La situación de Estudios Generales, por su parte, es preocupante ya que en 2006 tenía un 45,7% docente mujeres, lo que en 2011 disminuye a 42,4%, colocándose casi en el límite inferior y profundizando un retroceso ya observado en el periodo anterior, ya que en 2000 la participación por sexo, 47,7% de mujeres y 52,3% de hombres, era cercana a la paridad.

Cuadro 3
Universidad de Costa Rica. Sede Rodrigo Facio. Docentes por Área
según sexo. I Ciclo 2011

Absolutos y porcentajes

Area	Mujeres	Hombres	Total	%	
				Mujeres	Hombres
Artes y Letras	195	186	381	51,2	48,8
Salud	690	756	1446	47,7	52,3
Ciencias Sociales	708	792	1500	47,2	52,8
Estudios Generales	72	98	170	42,4	57,6
Ciencias Agroalimentarias	43	70	113	38,1	61,9
Ciencias Básicas	106	289	395	26,8	73,2
Ingeniería	111	410	521	21,3	78,7
Total	1925	2601	4526	42,5	57,5

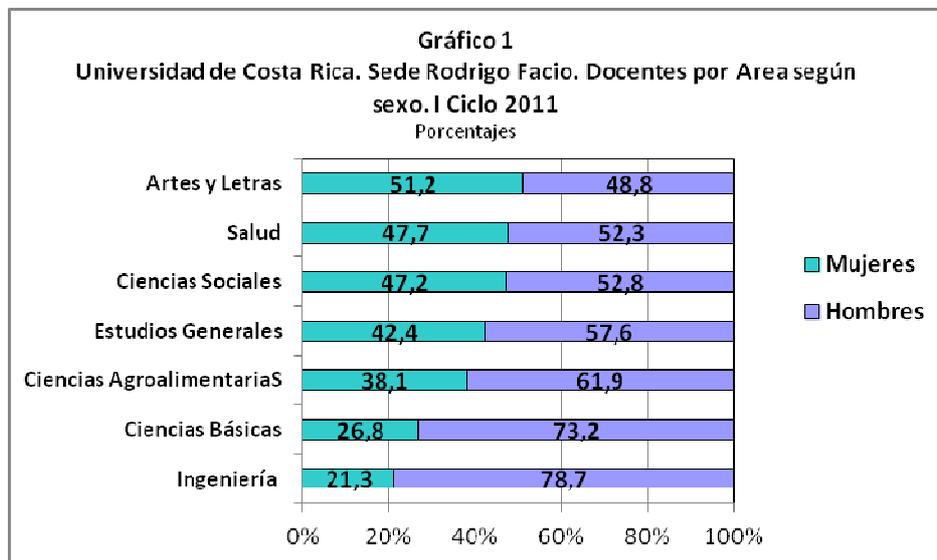
Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

Las tres restantes Áreas, Ciencias Agroalimentarias, Ingeniería y Ciencias Básicas tienen una fuerte predominancia masculina en su personal docente, en particular las dos últimas, pero las dos primeras han tenido una leve mejoría en relación a 2006. En los cinco años transcurridos desde entonces, en Ciencias Agroalimentarias el porcentaje de docentes

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 o Sedes. Por esta razón en ocasiones los totales en unos cuadros no coinciden con los de otros.

⁵ Se está considerando Estudios Generales como Área, como Facultad y como Escuela.

mujeres aumenta de 34,6% a 38,1%, y en Ingeniería de 18,2% a 21,3%. Por el contrario, en Ciencias Básicas la presencia femenina entre el profesorado disminuye de 28,8% a 26,8%.



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

En términos generales, la distribución por sexo de docentes en las Áreas ha mejorado con la excepción de Estudios Generales y de Ciencias Básicas. Sin embargo, las brechas en la Áreas tradicionalmente más relacionadas con las actividades consideradas masculinas, Ingeniería y Ciencias, siguen siendo muy grandes, aumentando en este último caso. En Ingeniería, por cada docente mujer hay cerca de 4 docentes hombres, siendo cerca de 3 hombres por cada mujer en el caso de Ciencias.

En todo el período transcurrido desde el año 2000, tanto el Área de Ingeniería como el de Ciencias han aumentado la presencia femenina en su profesorado, pero en porcentajes mínimos. La primera tenía 17,2% de docentes mujeres y en 11 años este porcentaje crece en tan solo otro 4,1%. Por su parte, Ciencias aumenta solo 1,8% desde un 25% que tenía en el año 2000.

Al analizar la presencia de docentes por sexo en las 14 Facultades⁶ se encuentra que en 11 de ellas las mujeres han aumentado su participación relativa⁷ y en 3 lo han hecho los hombres⁸. Estos cambios no siempre han significado acortar brechas; sí lo hacen 6 de las 8 Facultades que en 2006 tenían menos de un 40% de docentes mujeres, -Ingeniería, Derecho, Ciencias Económicas, Bellas Artes, Microbiología y Medicina-, y las tres últimas

⁶ No se incluyen 26 unidades no vinculadas a Facultades, entre ellas, los Centros de Investigación.

⁷ Ingeniería, Derecho, Ciencias Económicas, Bellas Artes, Microbiología, Medicina, Odontología, Ciencias Sociales, Farmacia, Letras y Educación.

⁸ Ciencias, Ciencias Agroalimentarias y Estudios Generales.

ya se encuentran dentro de los márgenes mínimamente aceptables al alcanzar respectivamente 40%, 57,9% y 40,1% de participación femenina.

En las restantes 8 Facultades las brechas se amplían, ya sea porque aumenta la sobrerrepresentación masculina, -tal es el caso de Ciencias, Ciencias Agroalimentarias y Estudios Generales, o bien la femenina, como ocurre en Farmacia, Educación, Ciencias Sociales, Letras y Odontología. Es de destacar que Farmacia se coloca a la cabeza de las Facultades con menor presencia de docentes hombres, solo un 25,8% lo son, desplazando a Educación que en 2011 alcanza un 66,1% de mujeres y un 33,9% de hombres. Estas dos son las únicas Facultades que no cuentan con un mínimo de 40% de hombres en su cuerpo docente, situación en la que en 2006 solo se encontraba Educación.

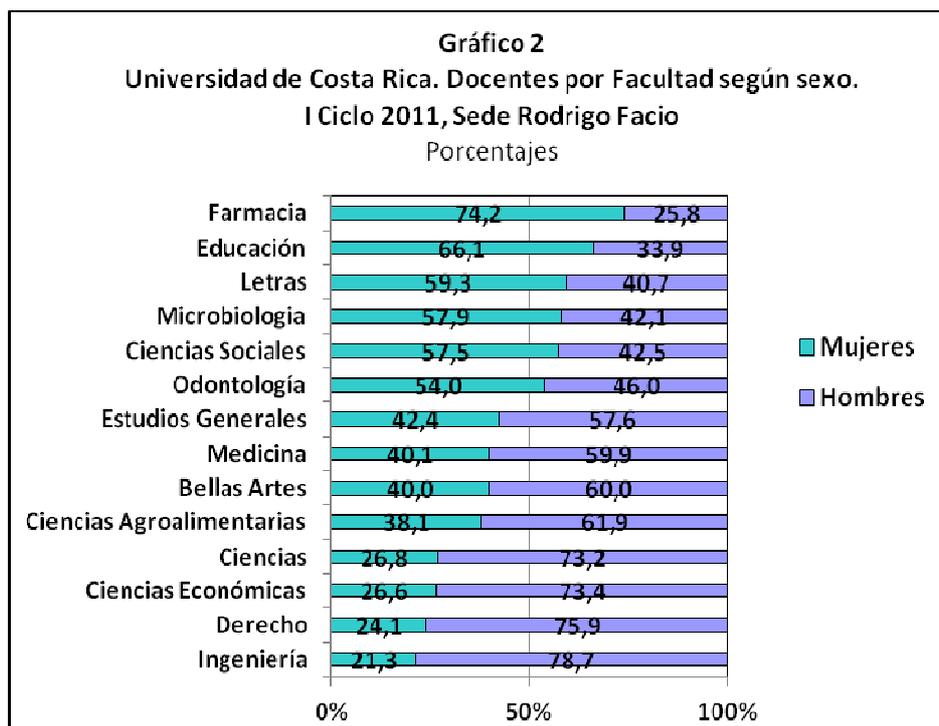
Cuadro 4
Universidad de Costa Rica. Docentes por Facultad según sexo
I Ciclo 2011. Sede Rodrigo Facio
Absolutos y porcentajes

Facultad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Farmacia	147	51	198	74,2	25,8
Educación	222	114	336	66,1	33,9
Letras	131	90	221	59,3	40,7
Microbiología	55	40	95	57,9	42,1
Ciencias Sociales	338	250	588	57,5	42,5
Odontología	101	86	187	54,0	46,0
Estudios Generales	72	98	170	42,4	57,6
Medicina	387	579	966	40,1	59,9
Bellas Artes	64	96	160	40,0	60,0
Ciencias Agroalimentarias	43	70	113	38,1	61,9
Ciencias	106	289	395	26,8	73,2
Ciencias Económicas	97	267	364	26,6	73,4
Derecho	51	161	212	24,1	75,9
Ingeniería	111	410	521	21,3	78,7
Total general	1925	2601	4526	42,5	57,5

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

En el otro extremo del espectro, disminuyen de 8 a 5 las Facultades que no alcanzan un mínimo de 40% de docentes mujeres. Dentro de esto, la situación ha mejorado en Ingeniería, Derecho y Ciencias Económicas, sin embargo, empeora en Ciencias y Ciencias Agroalimentarias.

En conjunto, el número de Facultades con una presencia mínimamente equilibrada de docentes por sexo aumentó de 5 a 7. También ha crecido el número de docentes que trabajan en Facultades que se encuentran en esa categoría; en 2006 eran el 46,2% de las mujeres y el 27% de los hombres, valores que en 2011 pasan a ser 59,6% y 47,6% respectivamente.



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

Esta mejoría observada en el nivel de Áreas no se presenta cuando se analiza la presencia de docentes en las unidades académicas y docentes; por el contrario, es preocupante que el retroceso observado en 2006 se profundiza en 2011. En estos cinco años ha aumentado el número de unidades totales de 78 a 88, y a la par ha aumentado también el número de las más excluyentes. En efecto, pasan de 40 a 47 (51,3% a 53,4% del total) las unidades que tienen menos de un 40% de profesoras, a la vez que aumenta de 19 a 23 (24,4% a 26,1%) las que tienen menos de un 40% de hombres. Mientras, disminuyen de 19 a 18 (24,4% a 20,5% del total) las unidades que tienen entre 40% y 60% de mujeres o de hombres.

Por otra parte, el número de unidades que excluyen totalmente a mujeres o a hombres aumenta también de 7 a 10, aunque siguen siendo únicamente 16 personas quienes se desempeñan en ellas, en esta ocasión 3 mujeres y 13 hombres.

La segmentación por sexo de las unidades académicas y docentes apunta a una creciente polarización. Para 2011 el 42,4% de las docentes mujeres forman parte de unidades con predominancia femenina y 68,4% de los hombres en aquellas de fuerte presencia masculina. Solo 1 de cada 4 docentes mujeres y 1 de cada 5 docentes hombres se encuentran en unidades con una presencia mínimamente equilibrada entre sexos.

Al comparar la situación con la existente en el año 2000 se observa un deterioro en casi todos los indicadores relativos a la presencia de docentes en las unidades. Aumenta el

número de aquellas que tienen menos de un 40% de docentes mujeres (de 40 a 47) así como el porcentaje que representan en el total (de 49,4% a 53,4%); aumenta el número de las unidades con menos del 40% de hombres (de 17 a 23) así como su peso relativo (de 21% a 26,1%); aumenta el porcentaje de docentes hombres con escasa participación femenina (de 67,4% a 68,4%); y aumenta muy significativamente el porcentaje de mujeres en espacios donde ellas predominan (de 28,8% a 42,4%). Además, disminuye el número de unidades con una presencia equilibrada de docentes hombre y mujeres (de 24 a 18) y el porcentaje que representa en el total (de 29,6% a 20,5%); disminuyen igualmente los docentes en estas unidades (de 38,4% de las mujeres a 25,4%, de 26,3% de los hombres a 19,7%).

El único indicador que mejora es el porcentaje de hombres docentes que se encuentra en unidades de fuerte presencia femenina (de 6,24% a 11,9%). El indicador equivalente correspondiente a las mujeres, sin embargo, también empeora ya que disminuyen aquellas que se encuentran en unidades de predominio masculino (de 32,8% a 32,2%)

Cuadro 5
Universidad de Costa Rica. Unidades académicas y docentes en ellas
según porcentaje de presencia de género
I ciclo 2011. Sede Rodrigo Facio
 Absolutos y porcentajes

	Unidades		Mujeres		Hombres	
	Total	Porcent aje	Total	Porcent aje	Total	Porcent aje
Unidades con menos del 40% de docentes mujeres	47	53,4	660	32,2	1863	68,4
Unidades con hombres o mujeres en puestos docentes entre 40% y 60%	18	20,5	520	25,4	536	19,7
Unidades con menos del 40% de docentes hombres	23	26,1	869	42,4	325	11,9
Unidades totales	88	100	2049	100	2724	100
Unidades con 100% de docentes hombres	8	9,1	0	0	13	0,5
Unidades con 100% de docentes mujeres	2	2,3	3	0,1	0	0,0
Unidades que excluyen totalmente uno de los dos sexos en los puestos docentes	10	11,4	3	0,1	13	0,5

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

Al llevar el análisis a nivel de las Sedes Regionales, se constata una importante mejoría en relación al año 2006, que contrarresta el retroceso que hubo anteriormente. En todas aumenta la participación relativa de docentes mujeres, aunque ésta nunca sobrepasa el 44%. De nuevo, son las Sedes del Pacífico y del Atlántico las únicas que no alcanzan un

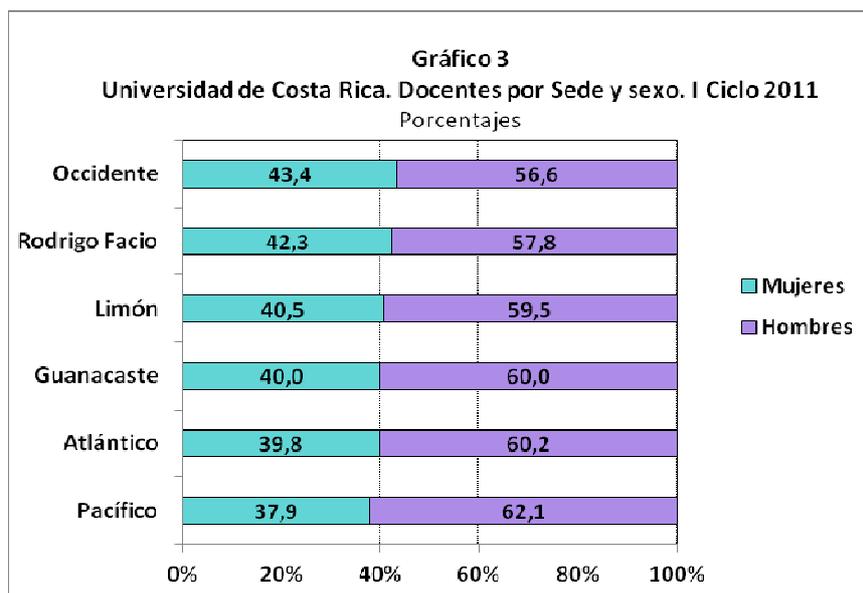
40% de uno de los grupos de docentes, en concreto de mujeres, aunque se encuentran cerca, con un 37,9% y 39,8% de presencia femenina respectivamente.

Cuadro 6
Universidad de Costa Rica. Docentes por Sede según sexo
I Ciclo 2011

Absolutos y porcentajes

Sede	Mujeres		Hombres		Total
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	
Occidente	154	43,4	201	56,6	355
Rodrigo Facio	1757	42,2	2402	57,8	4159
Limón	62	40,5	91	59,5	153
Guanacaste	76	40,0	114	60,0	190
Atlántico	139	39,8	210	60,2	349
Pacífico	39	37,9	64	62,1	103
Total	2227	41,9	3082	58,1	5309

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

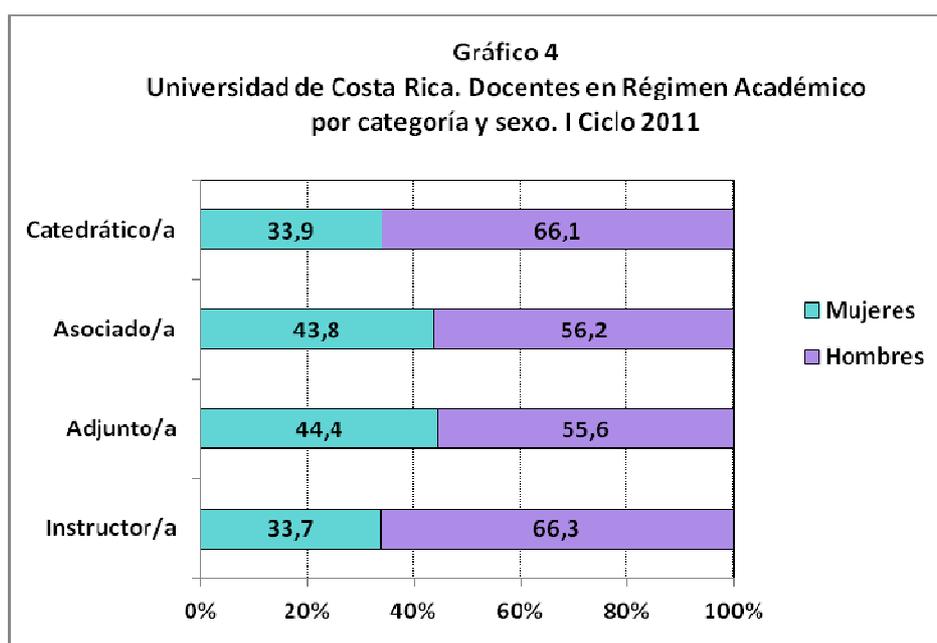


Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica

Es particularmente significativo que la Sede Rodrigo Facio, que es la que cuenta con mayor número de docentes, alcance un 42,2% de mujeres y 57,8% de hombres, ya que en 2006 estas cifras eran 38,8% y 61,2% respectivamente, fuera del rango aceptable.

Profesoras y profesores en Régimen Académico⁹

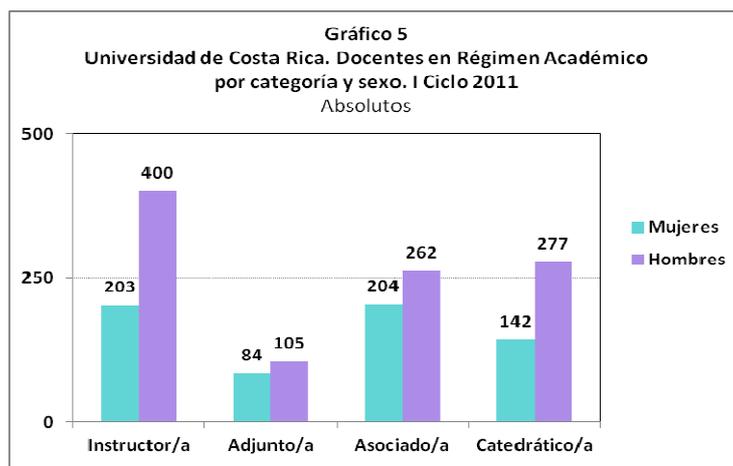
En el año 2011 la Universidad de Costa Rica cuenta con 1.677 docentes activos que pertenecen al Régimen Académico, cifra que ha venido disminuyendo desde 2000, cuando eran un total de 1.872. La composición de género del Régimen Académico continúa mejorando ya que en 2011 lo constituyen 633 mujeres y 1.044 hombres, lo que representa el 37,7% y el 62,3% del total, respectivamente; en 2006 eran 35% mujeres y 65% hombres y en el año 2000 representaban el 33,4% y 66,6% respectivamente.



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

En todas las categorías la presencia de mujeres ha aumentado tanto en términos absolutos como relativos. En la de Instructor las mujeres pasan de representar el 30,4% en 2006 a ser el 33,7% en 2011. Las categorías de Adjunto y Asociado siguen siendo las únicas que tienen al menos un 40% de presencia femenina, concretamente 44,4% y 43,8% respectivamente, aumentando ligeramente en los 5 años (43,5% y 43,6% respectivamente en 2006). La categoría de Catedrático sigue siendo la de mayor presencia masculina, y aunque esta predominancia disminuye de 71% a 66,1%, aún los hombres duplican a las mujeres que pasan de ser el 29% al 33,9% del total en esta categoría.

⁹ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica



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

Las brechas de género en este caso se acortan porque mientras los hombres disminuyen su presencia en las categorías de Instructor de 453 a 400, y de Catedrático de 294 a 277, la mantienen en la de Adjunto en 105 y solo la aumentan en la de Asociado de 252 a 262, las mujeres aumentan su número en todas las categorías. Pasan de ser 198 Instructoras a ser 203, de 81 Adjuntas aumentan a 84, y de 195 Asociadas a 204. El aumento más significativo es en la categoría de Catedrática, en la que pasan de 120 a ser 142 (ver gráfico 5)¹⁰.

A pesar de esta mejoría, las brechas de género en el Régimen Académico son aún notables. Esta situación, como se señaló en los dos Balances anteriores, no se deben tanto a los niveles de formación alcanzados por las y los docentes, sino por las condiciones en que unas y otros se desempeñan. En particular, y como se verá más adelante, una de las principales barreras para ingresar en Régimen Académico es no contar con un nombramiento en propiedad.

Jornadas laborales de las y los profesores de la Universidad de Costa Rica¹¹

La información sobre jornadas laborales en la Universidad de Costa Rica en el año 2011 muestra pequeñas diferencias con las correspondientes al año 2006. Llama la atención que la jornada promedio entre todo el personal docente aumenta ligeramente, ya que pasa de ser 0,559 tiempos completos a ser 0,569 tiempos completos, pero la correspondiente a docentes en propiedad disminuye, particularmente en el caso de las mujeres. En efecto, en el año 2006 las profesoras en propiedad tenían una jornada promedio de 0,931 de tiempo completo, que en 2011 pasa a ser de 0,854 de tiempo completo. Para los hombres en propiedad no hay prácticamente cambio (0,712 en 2006, 0,710 en 2011).

¹⁰ En el Anexo C se presenta un cuadro actualizado a octubre de 2012 de docentes en Régimen Académico por Escuela y sexo.

¹¹ Fuente: Oficina de Recursos Humanos, Universidad de Costa Rica.

Por otra parte, se produce un ligero aumento entre las personas que no tienen nombramiento en propiedad. Las mujeres docentes en 2006 laboraban en promedio 0,462 tiempos completos, y en 2012 llegan a hacerlo 0,496 tiempos completos. Los hombres en esta categoría, por su parte, pasan de tener una jornada promedio de 0,428 tiempos completos a tener 0,480 tiempos completos.

Cuadro 7
Universidad de Costa Rica. Nombramientos docentes, jornada laboral total y jornada laboral promedio por condición de nombramiento y sexo. I Ciclo 2011

Condición	Sexo	Nombramientos	Tiempos completos	Jornada laboral promedio
Propiedad	Mujeres	625	533,65	0,854
Propiedad	Hombres	1063	754,96	0,710
No propiedad	Mujeres	1809	898,04	0,496
No propiedad	Hombres	2235	1072,88	0,480
Totales		5732	3259,53	0,569

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

Se encuentra de nuevo en 2011 que las mujeres docentes asumen en promedio una mayor carga laboral que los hombres, tanto si tiene nombramientos en propiedad (0,144 tiempos completos) como cuando no los tienen (0,016 tiempos completos). Sin embargo, las distancias se acortan con relación a la situación en 2006 (0,219 tiempos completos para docentes en propiedad y 0,034 tiempos completos para el resto).

2.3 Mujeres y hombres estudiando en la Universidad de Costa Rica

En el primer ciclo del año 2011 el número de personas estudiando en la Universidad de Costa Rica ascendió a 35.738, de las cuales 18.130 eran mujeres y 17.608 hombres, lo que representa respectivamente el 50,7% y el 49,3% del total. Se trata de una participación prácticamente paritaria, con una ligera preponderancia de las mujeres. Para los años 2000 y 2006 la presencia femenina también fue mayor, 51,4% y 51,6% respectivamente. Esto indica que aunque con ligeras variaciones las cifras globales de estudiantes por sexo se mantienen próximas a la paridad.

Al profundizar el análisis en los tres niveles, Áreas, Facultades y Escuelas¹², se encuentra la persistencia de brechas, algunas ya identificadas en los anteriores Balances. En lo que respecta a las Áreas, tres de las seis existentes tienen una presencia de cualquiera de los sexos entre 40% y 60%, -Artes y Letras, Ciencias Sociales y Ciencias Agroalimentarias-, mientras que el Área de Salud cuenta con menos del 40% de hombres y las Áreas de Ciencias Básicas y de Ingenierías tienen menos del 40% de mujeres (ver cuadro 8). Esta situación representa una notable mejoría en relación al 2000, año en que solo dos Áreas alcanzaban los mínimos, pero es también un retroceso en relación a la encontrada en

¹² 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.

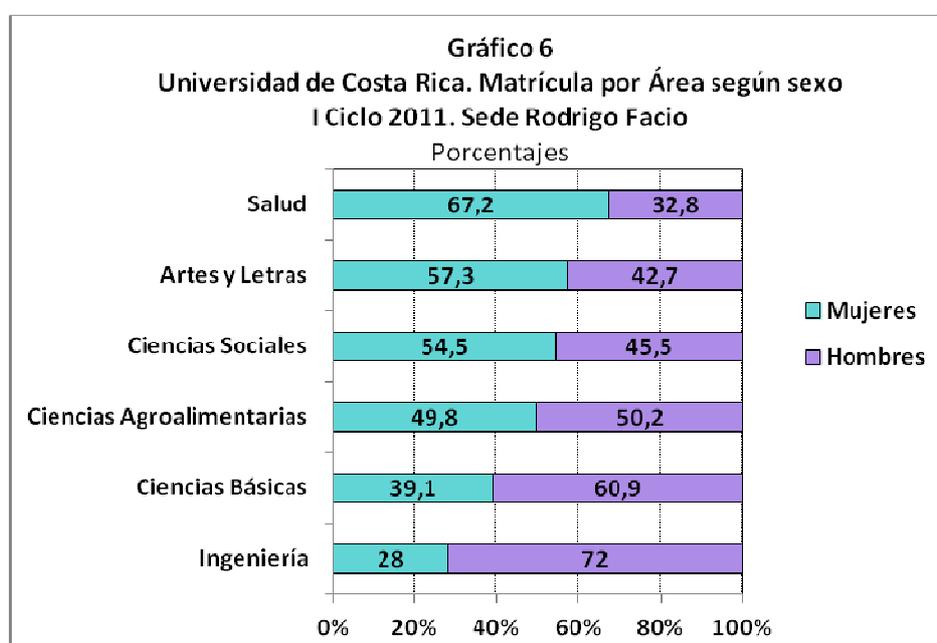
2006, cuando en el Área de Ciencias Básicas las mujeres ya habían alcanzado un 42,2%, aunque representa.

Cuadro 8
Universidad de Costa Rica. Matrícula por Área según sexo
I Ciclo 2011. Sede Rodrigo Facio
 Absolutos y porcentajes

Área	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Salud	2476	1210	3686	67,2	32,8
Artes y Letras	1499	1119	2618	57,3	42,7
Ciencias Sociales	6756	5651	12407	54,5	45,5
Ciencias Agroalimentarias	571	576	1147	49,8	50,2
Ciencias Básicas	666	1037	1703	39,1	60,9
Ingeniería	1526	3931	5457	28,0	72,0

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

Por otra parte, las brechas se reducen en todas las Áreas, exceptuando la de Ciencias Básicas, en la que en el año 2006 las mujeres representaban el 42,2% y bajan su presencia relativa en 2011 a 39,1%. Las mejoras más significativas las tienen el Área de Ciencias Sociales y el Área de Ingenierías. En el primer caso los hombres pasan de ser el 42,8% a ser el 45,5% y en el segundo las mujeres aumentan su presencia de 25,7% a 28,0%.



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

El análisis de la matrícula por Facultades, revela que cinco de las trece se mantienen dentro de los límites del 40% y el 60% de presencia masculina o femenina (ver cuadro 9), el mismo número que en los dos Balances previos. Sin embargo, solo cuatro de estas cinco Facultades se encuentran en esta categoría en los tres años, 2000, 2006 y 2011, Se trata de Derecho, Ciencias Agroalimentarias, Ciencias Económicas y Bellas Artes. La quinta ha ido variando; en el año 2000 fue la Facultad de Microbiología, en 2006 la Facultad de Ciencias y en 2011 la Facultad de Ciencias Sociales.

Esto confirma la tendencia de esta última Facultad a equilibrar progresivamente la presencia por sexo en la matrícula ya que en 2000 tenía 64,5% de mujeres, en 2001 tuvo 62,2 y en 2011 se encuentra no muy lejos de la paridad, con 54,5% de mujeres y 45,5% de hombres. Por el contrario la Facultad de Ciencias, aunque ingresó en el grupo de las más equilibradas en 2006, vuelve a salir en 2011 con un porcentaje de hombres ligeramente superior al máximo aceptable, 60,9%.

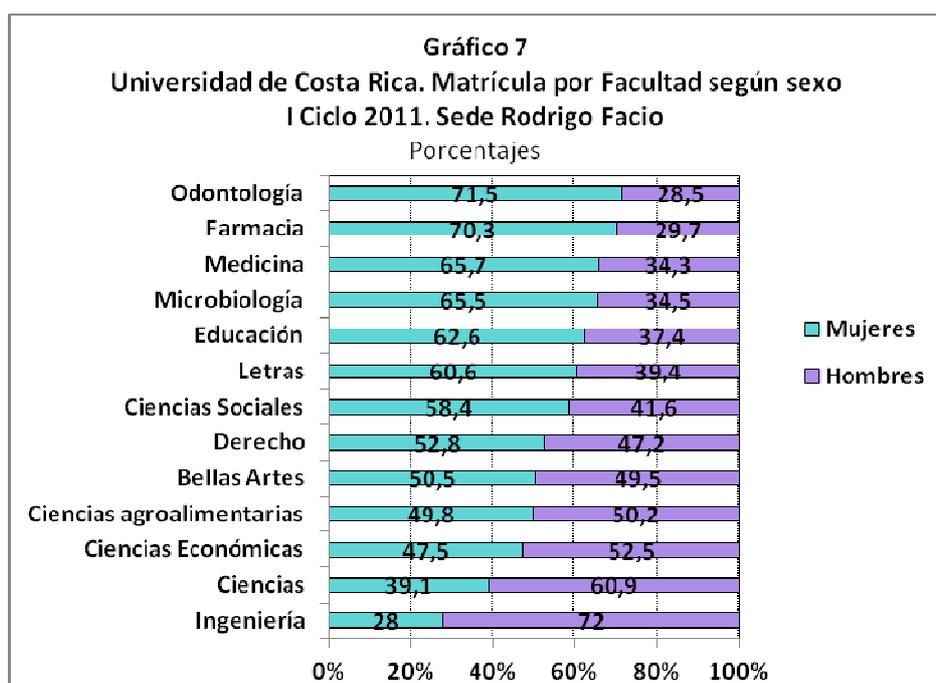
De las trece Facultades, ocho han reducido en el último periodo las brechas de género en la matrícula, y la que más avances ha tenido en este sentido ha sido la Facultad de Educación, que paso de tener 67,2% mujeres y 32,8% de hombres a tener respectivamente 62,6% y 37,4%. También ha habido un progreso significativo en Ciencias Sociales que disminuye su presencia femenina de 62,3% a 58,4%, aumentando la masculina de 37,7% a 41,6%. Se amplían las brechas en Odontología, donde las mujeres pasan de ser el 67,9% a ser el 71,5%, en Ciencias, con los hombres aumentando de 57,8 a 60,9%, y Microbiología, con las mujeres pasando de 64,3% a 65,5%.

Cuadro 9
Universidad de Costa Rica. Matrícula por Facultad
según sexo I Ciclo 2011. Sede Rodrigo Facio
Absolutos y porcentajes

Facultad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Odontología	412	164	576	71,5	28,5
Farmacia	339	143	482	70,3	29,7
Enfermería	1421	743	2164	65,7	34,3
Microbiología	304	160	464	65,5	34,5
Educación	1713	1025	2738	62,6	37,4
Letras	1060	688	1748	60,6	39,4
Ciencias Sociales	1957	1394	3351	58,4	41,6
Derecho	830	742	1572	52,8	47,2
Bellas Artes	439	431	870	50,5	49,5
Ciencias agroalimentarias	571	576	1147	49,8	50,2
Ciencias Económicas	2256	2490	4746	47,5	52,5
Ciencias	666	1037	1703	39,1	60,9
Ingeniería	1526	3931	5457	28,0	72,0
Total	13494	13524	27018	49,9	50,1

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

En términos generales y a lo largo de los 11 años que transcurren desde el Primer Balance, hay avances significativos. Ya no se encuentran Facultades con más del 75% de presencia de uno de los sexos, situación altamente preocupante ya que, cuando ocurre, indica que uno de los grupos al menos triplica al otro. Por otra parte hay Facultades que muestran una clara tendencia a una participación de estudiantes más equilibrada; tal es el caso de Ingeniería, Bellas Artes, Educación y Letras. Estas dos últimas Facultades se encuentran próximas a alcanzar el mínimo de 40% de matrícula masculina (37,4% y 39,4% respectivamente). Por el contrario, Microbiología y Odontología han tenido en el periodo un crecimiento sostenido de la presencia femenina, aumentando las brechas considerablemente. En el año 2000 la Facultad de Microbiología tenía un 59,2% de matrícula femenina, en 2006 fue el 64,3% y en 2011 esta cifra asciende a 65,5%. En ese mismo lapso de 11 años, la Facultad de Odontología pasó de tener en su matrícula 64,3% de mujeres a tener 71,5%, con 67,7% en el año 2006.



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

Estos últimos datos, unidos al hecho de que la Facultad de Medicina desde 2000 aumenta la sobrerrepresentación de las mujeres de 64,1% a 65,7% (aunque entre 2006 y 2011 la disminuye), y que Farmacia la mantiene por encima del 70% (aunque en el lapso de los 11 años la disminuye ligeramente de 70,5% a 70,3%), muestran que el Área de Salud en general, así como todas sus Facultades, están caminando en un sentido de aumentar las

brechas de género, convirtiéndose cada vez más en espacios de alta concentración femenina. En el otro extremo, la Facultad de Ingeniería, que es la que mayor exclusión de mujeres estudiantes presenta, con una presencia masculina en 2011 de 72% y femenina de 28%, tiende a cortar distancias, mientras que la Facultad de Ciencias se mueve en el entorno cercano a la relación 40% mujeres y 60% de hombres. Estos datos confirman una situación identificada en el Segundo Balance que indica que las mujeres se están adentrando más en espacios tradicionalmente masculinos de lo que lo hacen los hombres en los tradicionalmente femeninos. De hecho en los relacionados con salud, los hombres están cada vez menos presentes.

Al nivel de Escuelas, se identifica una mejoría significativa en materia de matrícula por sexo (ver cuadro 10). Tanto en números absolutos como relativos¹³ aumentan las Escuelas con una presencia de mujeres y hombres entre 40% y 60%, y ya la mayoría de estudiantado se encuentra en ellas. Se trata de 21 Escuelas, el 42% del total, donde estudian el 54,4% de las mujeres y el 51,8% de los hombres. Estos datos hablan de una mejoría sostenida desde el año 2000, cuando solo el 27% de las 48 Escuelas se encontraban en esa situación, incluyendo en ellas al 34,5% de las estudiantes mujeres y el 36,3% de los estudiantes hombres.

Cuadro 10
Universidad de Costa Rica. Escuelas y matrículas por sexo,
según porcentaje de presencia de hombres y mujeres. I Ciclo 2011

	Escuelas		Estudiantes mujeres		Estudiantes hombres	
	Total	%	Total	%	Total	%
Escuelas con menos del 40% de mujeres matriculadas	14	28	1589	11,8	4680	34,6
Escuelas con matrículas de hombres y mujeres entre el 40% y el 60%	21	42	7338	54,4	7012	51,8
Escuelas con menos del 40% de hombres matriculados	15	30	4567	33,8	1832	13,5
Total de escuelas	50	100	13494	100	13524	100

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

Por otra parte, disminuyen de 16 a 15 las Escuelas con escasa participación de hombres, y se mantienen en 14 las que tienen subrepresentación femenina. El porcentaje de mujeres matriculadas en éstas últimas aumenta de 10,8% a 11,8%, pero no ocurre lo mismo con los hombres en los espacios donde ellos tienen poca participación. Si en 2006 el 21,1% de los hombres estudiaba en Escuelas de fuerte presencia femenina, en 2011 solo lo hace el

¹³ En el año 2011 se cuenta con 50 Escuelas, dos más que en 2006.

13,5%. Este dato viene a confirmar lo ya señalado; hay más avances en la presencia de mujeres que de hombres en áreas no tradicionales para cada sexo.

Entre los años 2006 y 2011 hay pocos movimientos de categoría entre las Escuelas. Hay mejoría en tres de ellas; Geografía que anteriormente tenía menos del 40% de mujeres ya alcanza ese mínimo, mientras que Formación Docente y Ciencias de la Comunicación Colectiva llegan al 40% de hombres cuando antes estaban por debajo de este porcentaje. Por otra parte, solo una Escuela empeora su condición; se trata de Geología que en 2006 tenía entre 40 y 60% de mujeres y de hombres y pasa a tener menos del 40% de mujeres (ver cuadro 11).

Cuadro 11
Universidad de Costa Rica. Escuelas que cambian de categoría
por presencia de mujeres y hombres estudiantes
2006 y 2011. Sede Rodrigo Facio

2006	2011	Número de Escuelas	Escuelas
Menos del 40% de mujeres	Al menos 40% de mujeres	1	Geografía
Menos del 40% de hombres	Al menos 40% de hombres	2	Formación docente Ciencias de la comunicación colectiva
Mejoran condición		3	
Entre 40% y 60% de mujeres u hombres	Menos del 40% de mujeres	1	Geología
Empeoran condición		1	

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

En relación a los rangos de las brechas hay tanto avances como retrocesos. En el año 2000 las mayores segregaciones se daban en las Escuelas de Ingeniería Mecánica con solo un 8,3% de mujeres y en la Escuela de Trabajo Social con 9,3% de hombres. Para 2011 estas situaciones extremas se dan en la Escuela de Ingeniería Mecánica con 11,6% de mujeres y en la Escuela de Nutrición con únicamente 9,0% de hombres (ver cuadro 12). De nuevo, las ausencias van disminuyendo para las mujeres, no así para los hombres.

En todo caso hay aun 10 Escuelas que no cuentan con un 25% de alguno de los sexos, es decir, que la población de uno de ellos representa al menos el triple que la del otro. Las líneas de definición en uno u otro sentido siguen estando asociadas a las asignaciones tradicionales de responsabilidades, basadas en visiones estereotipadas de capacidades. Las mujeres se concentran en las actividades relacionadas con el cuidado y la crianza, en Escuelas vinculadas a salud, educación, alimentación, mientras que los hombres en aquellas relacionadas con lo técnico y tecnológico, como las ingenierías y la computación.

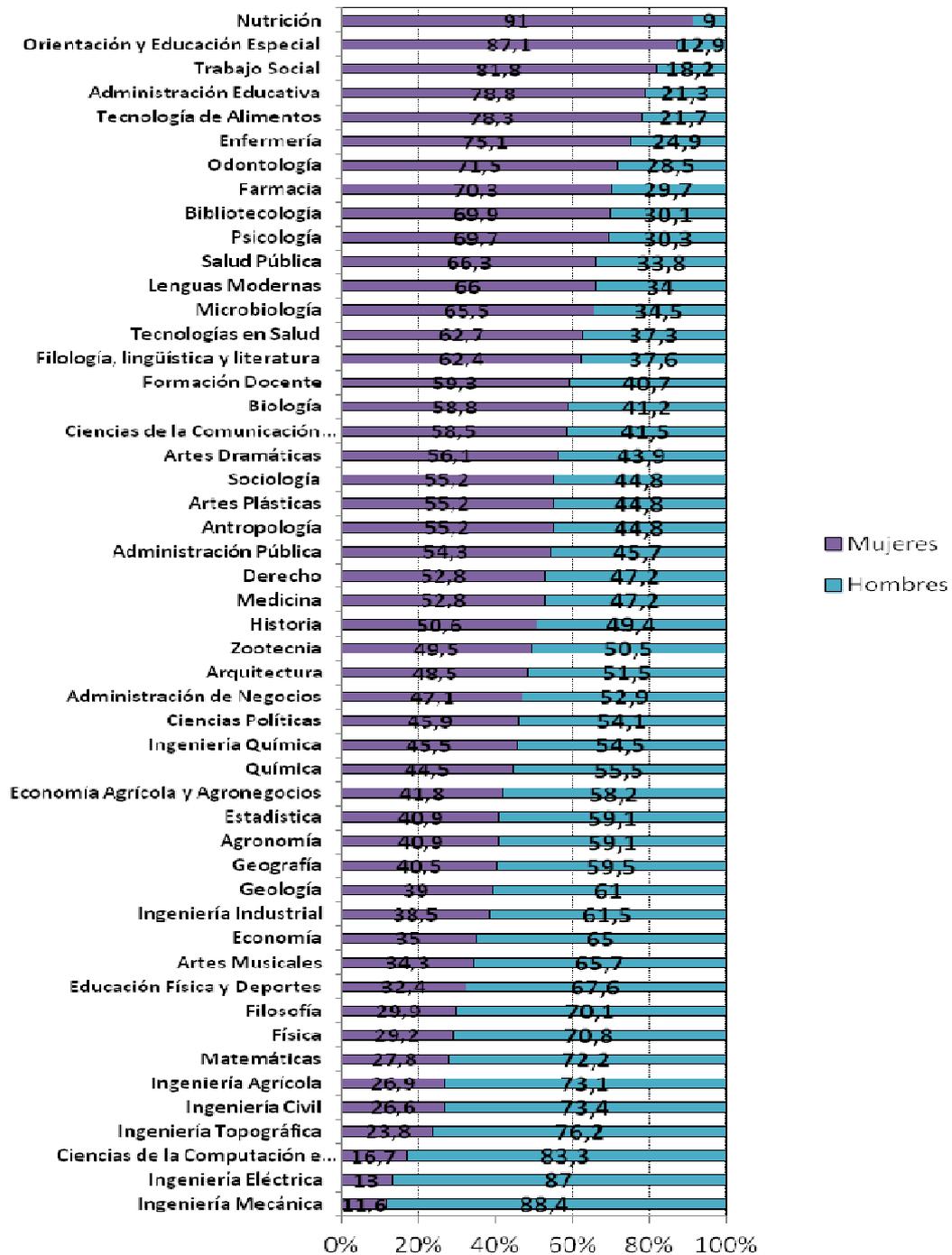
Cuadro 12
Universidad de Costa Rica. Matrícula por Escuela
según sexo. I Ciclo 2011. Sede Rodrigo Facio

Absolutos y porcentajes

Escuela	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Nutrición	284	28	312	91,0	9,0
Orientación y Educación Especial	350	52	402	87,1	12,9
Trabajo Social	347	77	424	81,8	18,2
Administración Educativa	63	17	80	78,8	21,3
Tecnología de Alimentos	159	44	203	78,3	21,7
Enfermería	301	100	401	75,1	24,9
Odontología	412	164	576	71,5	28,5
Farmacia	339	143	482	70,3	29,7
Bibliotecología	195	84	279	69,9	30,1
Psicología	386	168	554	69,7	30,3
Salud Pública	53	27	80	66,3	33,8
Lenguas Modernas	640	329	969	66,0	34,0
Microbiología	304	160	464	65,5	34,5
Tecnologías en Salud	375	223	598	62,7	37,3
Filología, lingüística y literatura	359	216	575	62,4	37,6
Formación Docente	1023	701	1724	59,3	40,7
Biología	181	127	308	58,8	41,2
Ciencias de la Comunicación Colectiva	251	178	429	58,5	41,5
Artes Dramáticas	78	61	139	56,1	43,9
Sociología	206	167	373	55,2	44,8
Artes Plásticas	291	236	527	55,2	44,8
Antropología	217	176	393	55,2	44,8
Administración Pública	714	602	1316	54,3	45,7
Derecho	830	742	1572	52,8	47,2
Medicina	408	365	773	52,8	47,2
Historia	243	237	480	50,6	49,4
Zootecnia	137	140	277	49,5	50,5
Arquitectura	345	367	712	48,5	51,5
Administración de Negocios	1281	1440	2721	47,1	52,9
Ciencias Políticas	207	244	451	45,9	54,1
Ingeniería Química	306	367	673	45,5	54,5
Química	157	196	353	44,5	55,5
Economía Agrícola y Agronegocios	100	139	239	41,8	58,2
Estadística	88	127	215	40,9	59,1
Agronomía	175	253	428	40,9	59,1
Geografía	100	147	247	40,5	59,5
Geología	110	172	282	39,0	61,0
Ingeniería Industrial	206	329	535	38,5	61,5
Economía	173	321	494	35,0	65,0
Artes Musicales	70	134	204	34,3	65,7
Educación Física y Deportes	82	171	253	32,4	67,6
Filosofía	61	143	204	29,9	70,1
Física	140	339	479	29,2	70,8
Matemáticas	78	203	281	27,8	72,2
Ingeniería Agrícola	83	225	308	26,9	73,1
Ingeniería Civil	220	606	826	26,6	73,4
Ingeniería Topográfica	86	275	361	23,8	76,2
Ciencias de la Computación e Informática	99	494	593	16,7	83,3
Ingeniería Eléctrica	120	805	925	13,0	87,0
Ingeniería Mecánica	61	463	524	11,6	88,4

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

Gráfico 8
Universidad de Costa Rica. Matrícula por Escuela
según sexo. I Ciclo 2011. Sede Rodrigo Facio
 Porcentajes



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

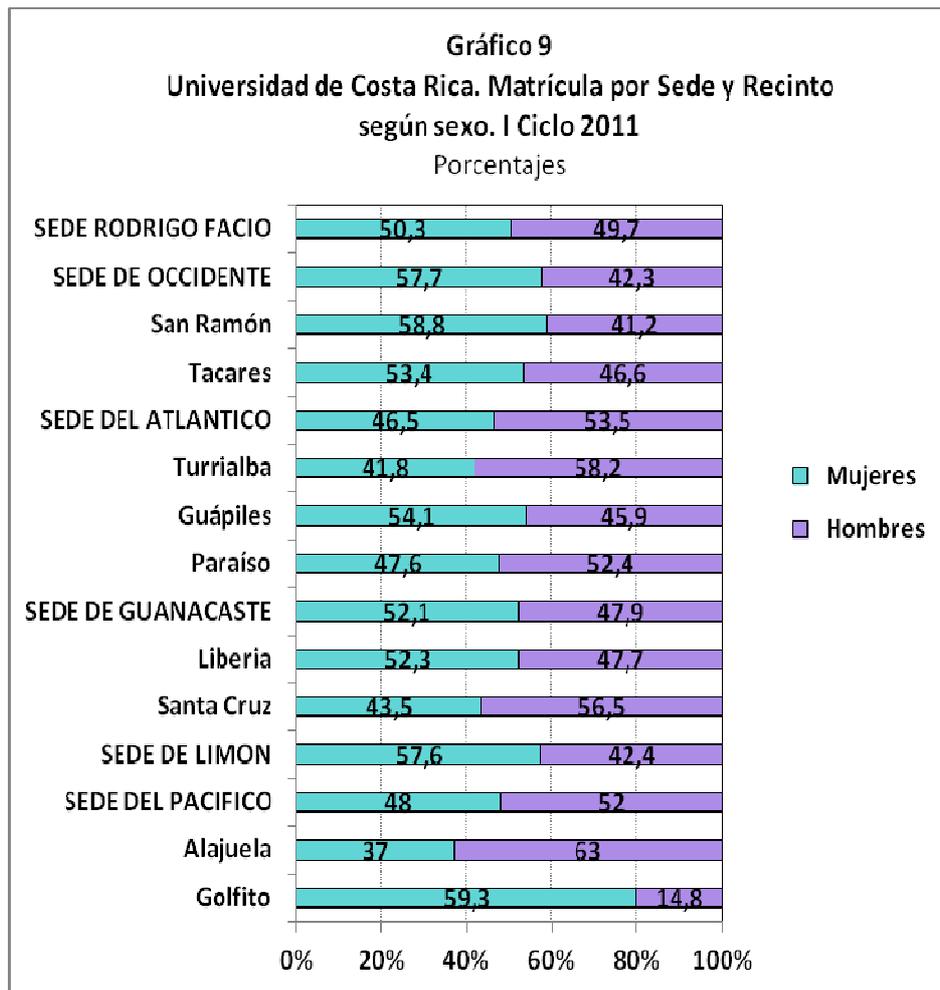
La participación de estudiantes mujeres y hombres en las Sedes se encuentra cercana a la paridad en la mayoría de los casos (ver cuadro 13). Destacan las Sedes de Occidente y de Limón como las que más se apartan de esa situación por tener mayor representación femenina, 57,7% y 57,6% respectivamente. Por otra parte, solo dos Sedes, la del Atlántico y la del Pacífico tienen una mayor presencia masculina con un porcentaje de estudiantes hombres de 53,5% y 52% respectivamente. La Sede Rodrigo Facio, que tiene el 80,3% de toda la matrícula, tiene en 2011 una presencia de estudiantes por sexo prácticamente paritaria, 50,3%.

Cuadro 13
Universidad de Costa Rica. Matrícula por Sede y Recinto
según sexo. I ciclo 2011
 Absolutos y porcentajes

Sede	TOTAL	Sexo		Porcentajes	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Sede Rodrigo Facio	30239	15205	15034	50,3	49,7
Sede de Occidente	2425	1399	1026	57,7	42,3
San Ramón	1940	1140	800	58,8	41,2
Tacares	485	259	226	53,4	46,6
Sede del Atlántico	1524	709	815	46,5	53,5
Turrialba	698	292	406	41,8	58,2
Paraíso	462	220	242	47,6	52,4
Guápiles	364	197	167	54,1	45,9
Sede de Guanacaste	1374	716	658	52,1	47,9
Liberia	1351	706	645	52,3	47,7
Santa Cruz	23	10	13	43,5	56,5
Sede de Limón	760	438	322	57,6	42,4
Sede Regional del Pacífico	790	379	411	48,0	52,0
Alajuela	424	157	267	37,0	63,0
Golfito	135	80	55	59,3	40,7

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

En los Recintos se encuentran más disparidad en relación a la matrícula por sexo. El de Alajuela es el que tiene mayor presencia masculina (63%) y el Recinto de Golfito el que cuenta con mayor proporción de mujeres (59,3%). Excluyendo estos dos Recintos, todos los demás se encuentran en el rango entre 40% y 60% de matrícula de cualquiera de los sexos; sin embargo, varios se acercan a los límites de este rango (ver gráfico 9).



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

2.2 Personas egresadas en 2011

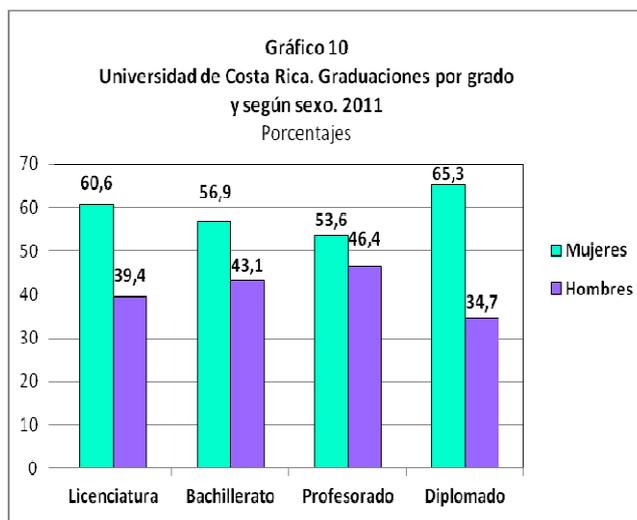
En el año 2011 se confirma la tendencia ya identificada con anterioridad en relación a la graduación de estudiantes. Las mujeres tienden a representar una proporción cada vez mayor entre las personas que se gradúan. Aunque en el Cuadro 14 se incluyen las matrículas y las graduaciones para el mismo año 2011, y por tanto no son referidas a las mismas poblaciones, estas cifras permiten una aproximación al fenómeno. Es una situación que se ha identificado en los dos últimos Balances y cada vez abarca a más Áreas. En el año 2000 solo en dos de ellas se presentaba esta situación, Artes y letras y Ciencias Sociales. En 2006 se presenta en todas salvo en las Áreas de Artes y Letras y de Ingeniería. Para 2011 solo en el Área de Ingeniería las mujeres tienen un porcentaje de aprobación menor al que representan en la matrícula de ese año.

Cuadro N° 14
Universidad de Costa Rica. Porcentaje de matrícula y graduación por sexo y
Área. Sede Rodrigo Facio. 2011
Porcentajes

	Matrícula	Graduaciones
Artes y Letras		
Mujeres	57,3	57,4
Hombres	42,7	42,6
Ciencias Agroalimentarias		
Mujeres	49,8	57,0
Hombres	50,2	43,0
Ciencias Básicas		
Mujeres	39,1	48,8
Hombres	60,9	51,2
Ciencias Sociales		
Mujeres	54,5	60,9
Hombres	45,5	39,1
Ingeniería		
Mujeres	28,0	27,1
Hombres	72,0	72,9
Salud		
Mujeres	67,2	73,2
Hombres	32,8	26,8

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

En relación a los grados alcanzados, también las mujeres son mayoría en todos ellos como puede apreciarse en el gráfico 10. Sin embargo, se presentan algunos cambios en relación al año 2006.



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

En el grado de Licenciatura las mujeres aumentan ligeramente su representación de 59,8% a 60,6% del total y más significativamente en el de Diplomado donde pasan de ser 60,3% a ser 65,3%. Por otra parte, disminuyen en el grado de Bachillerato, donde pasan de ser 58,9% a ser 56,9%, y en Profesorado donde eran el 70,7% y al final del período son el 53,6%.

En relación a las graduaciones en programas de posgrado, en 2011 sigue aumentando la participación femenina, que después de ser del 52,7% en 1998, estuvo disminuyendo hasta el año 2000 cuando comenzó a repuntar mostrando una tendencia que se ha sostenido en los tres últimos años analizados (ver cuadro 15). Destaca que ya en dos de los tipos de título, Doctorado, y Especialidad, hay una participación mínimamente equilibrada de mujeres y hombres, ya que ninguno de los sexos tiene una presencia inferior al 40%, mientras que en Maestría no se está lejos de esa situación, con las mujeres representando el 60,5% del total y los hombres el 39,5%. Igualmente es de resaltar que las mujeres aumentaron notablemente su graduación en Doctorados en términos relativos, con un 46,2% del total frente al 53,8% que representan los hombres. En este nivel las mujeres están recuperando terreno, ya que en 2006 representaron solo el 26,3% de quienes obtuvieron ese título.

Cuadro 15
Universidad de Costa Rica. Porcentaje de graduaciones en posgrado por sexo
según título. 1998, 1999, 2000, 2006 y 2011

	Doctorado	Maestría	Especialidad	Total
1998				
Mujeres	-	53,9	50,7	52,7
Hombres	-	46,1	49,3	47,3
1999				
Mujeres	50,0	47,6	40,3	45,3
Hombres	50,0	52,4	59,8	54,7
2000				
Mujeres	50,0	44,8	36,9	42,5
Hombres	50,0	55,2	63,1	57,5
2006				
Mujeres	26,3	50,4	42,3	48,1
Hombres	73,7	49,6	57,7	51,9
2011				
Mujeres	46,2	60,5	55,2	58,2
Hombres	53,8	39,5	44,8	41,8

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

3. Mujeres y hombres en la toma de decisiones en la Universidad de Costa Rica

En los seis años transcurridos desde el segundo Balance del Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica se han producido algunos cambios entre las Autoridades de la institución. La Rectoría vuelve a estar ocupada por un hombre y en el Consejo Universitario se invierte la relación de composición de género anterior, de manera que de estar constituido por 8 mujeres y 5 hombres en octubre de 2006, pasa a tener 4 mujeres y 9 hombres. Las Vicerreorías, por su parte, mantienen la relación 40% de mujeres (2) y 60% de hombres (3) que había en 2006.

En el conjunto de Autoridades, retrocede la presencia femenina, invirtiéndose el cambio favorable observado entre 2001 y 2006. En octubre de 2006 las mujeres ocupaban el 42,5% del total de 219 cargos, y en 2012 el porcentaje se reduce a 37,8%, colocándose por debajo del mínimo aceptable de 40%.

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

	Totales	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Rectoría	1	0	1	0,0	100,0
Consejo Universitario	13	4	9	30,8	69,2
Vicerreoría	5	2	3	40,0	60,0
Decanato	13	5	8	38,5	61,5
Dirección de Escuela	47	19	28	40,4	59,6
Dirección de Sede Regional	5	1	4	20,0	80,0
Dirección de Recinto	5	3	2	60,0	40,0
Dirección de Centro de Investigación	29	10	19	34,5	65,5
Dirección de Instituto de Investigación	12	4	8	33,3	66,7
Dirección de Estación Experimental	4	0	4	0,0	100,0
Dirección del Sistema de Estudios de Posgrado	1	1	0	100,0	0,0
Dirección Doctorado	5	1	4	20,0	80,0
Dirección de Posgrados	65	27	38	41,5	58,5
Tribunal Electoral	9	4	5	44,4	55,6
Propiedad	5	1	4	20,0	80,0
Suplencia	4	3	1	75,0	25,0
Dirección de Oficina Administrativa	19	7	12	36,8	63,2
Total cargos	233	88	145	37,8	62,2

Elaboración propia a partir de información del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica, información en línea, www.cu.ucr.ac.cr/autorid.pdf

Las Direcciones de Escuela y las Direcciones de Posgrado son los grupos de Autoridades más numerosos, y en ambos las mujeres apenas sobrepasan el mínimo aceptable, un 40,4% y 41,5% de total respectivamente. Se observa en ambos casos una leve disminución de la presencia femenina en relación a octubre de 2006, cuando ellas dirigían el 41,3% de las Escuelas y el 43,3% de los Posgrados.

Hay también un retroceso en el mismo sentido en la Dirección de Centros de Investigación y la Dirección de Institutos de Investigación. Hace 6 años el 35,7% y 46,1% de estos cargos respectivamente los ocupaban mujeres, porcentaje que disminuye a 34,5% y 33,3%. Los hombres en estas posiciones duplican a las mujeres.

Los restantes cargos cuentan con pocas personas ocupándolos, de manera que pequeños cambios en términos absolutos pueden representar variaciones porcentuales grandes. Esto ocurre, en particular, con el Consejo Universitario. En los tres momentos en que se ha estudiado la composición de este órgano en los correspondientes Balances, -febrero de 2001, octubre de 2006 y octubre de 2012-, la relación entre mujeres y hombres ha estado invirtiéndose; el porcentaje de participación femenina ha pasado sucesivamente de 27,3% a 61,5% y a 30,8%. El porcentaje de hombres ha sido, respectivamente, 72,7%, 38,5% y 69,2%. En los tres momentos ha habido un importante desbalance entre sexos, aunque ha ido variando el sentido, pero la sobrerrepresentación masculina ha superado a la femenina cuando se ha dado cada una de ellas.

La forma en que se deciden las Autoridades, por medio de elecciones, no permite garantizar una composición equilibrada en este campo, máxime si, como se señaló, cada tipo de cargo es ocupado por un número bajo de personas.

En este sentido, y para extraer conclusiones sobre posibles exclusiones, se requiere realizar este examen a lo largo del tiempo, para comprobar en primer lugar si la alternancia en el predominio de mujeres y de hombres que en ocasiones se encuentra es una tendencia que se arraiga o si es excepcional, lo cual indicaría una exclusión femenina. Si en efecto se comprueba la tendencia a la alternancia en la mayoría de cada sexo, se requiere además analizar si las sobrerrepresentaciones de uno y otro signo se compensan.

A partir de la información recabada para los tres Balances, que son solo tres lecturas particulares y no cubren todos los momentos entre 2001 y 2012, en el Consejo Universitario han participado 15 mujeres y 22 hombres, representando respectivamente, el 40,5% y el 59,5% del total. Se trata, por tanto, de una predominancia masculina cerca del límite de lo mínimamente aceptable.

Al realizar este mismo ejercicio con todos los cargos, se encuentra que el Consejo Universitario, las Vicerrectorías, las Direcciones de Escuela, las Direcciones de Recinto, Las Direcciones de Institutos de Investigación, las Direcciones de Posgrados y el Tribunal Electoral han tenido (al incluir los tres momentos) entre 40% y 60% de cada uno de los sexos, pero las mujeres en ningún caso han llegado a ser o superar el 50%. En el resto de cargos, los hombres han sobrepasado el 60%, con la excepción de la Dirección del Sistema

de Posgrado, que en los tres momentos fue ocupada por dos mujeres y un hombre, representando 66,7% y 33,3% respectivamente (ver Anexo D).

En definitiva, en el campo de la toma de decisiones en la Universidad de Costa Rica se ha producido un retroceso, no muy significativo en relación a octubre de 2006 pero que profundiza la subrepresentación femenina en el conjunto de las Autoridades. Si en el año 2006 se logró pasar la barrera mínima de un 40% de mujeres, en 2011 las cifras vuelven a caer por debajo de ese porcentaje, y no se logra superar esta situación límite en la mayoría de los tipos de cargos, consolidándose una situación ya observada en los Balances anteriores.

4. Acceso a recursos y oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad de Costa Rica

4.1 Sistema de becas

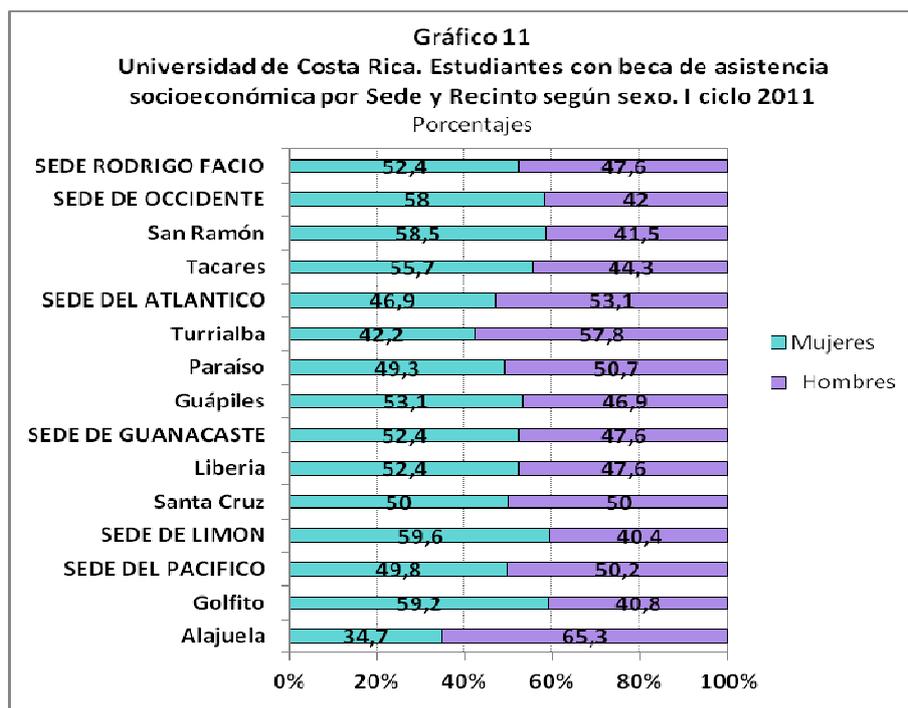
En el primer ciclo del año 2011, el número total de becas otorgadas a estudiantes de la Universidad de Costa Rica fue de 19.501, de las cuales el 52,6% tuvieron como destinatarias a mujeres y 47,4% a hombres (ver cuadro 17). La distancia entre mujeres y hombres, en este aspecto, está acortándose desde 2000 cuando estos porcentajes fueron respectivamente 53,5% y 46,5% (en 2006 fueron 53,4% y 46,6%).

La sede que tiene proporcionalmente menos beca es la Sede Rodrigo Facio, con un 43,9% del total de personas en esa condición, mientras que la que más tiene es la Sede del Pacífico con 91,8% de personas becadas. En general, las mujeres reciben una proporción de becas mayor a la de su participación en la matrícula de cada Sede, con la excepción de San Ramón, Guápiles, Alajuela y Golfito. Esta situación no es de extrañar, ya que las mujeres en general tienen en el país menor acceso a recursos económicos, y en particular se ven afectadas por tasas mayores de desempleo e ingresos inferiores en relación a los hombres.

Cuadro 17
Universidad de Costa Rica. Estudiantes con beca de asistencia socioeconómica
por Sede y Recinto según sexo. I ciclo 2011

Recinto	Absolutos y relativos			Relativos	
	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Rodrigo Facio	13284	6966	6318	52,4	47,6
Sede de Occidente	2041	1183	858	58,0	42,0
San Ramón	1630	954	676	58,5	41,5
Tacares	411	229	182	55,7	44,3
Sede del Atlántico	1293	607	686	46,9	53,1
Turrialba	604	255	349	42,2	57,8
Paraíso	371	183	188	49,3	50,7
Guápiles	318	169	149	53,1	46,9
Sede de Guanacaste	1102	577	525	52,4	47,6
Liberia	1096	574	522	52,4	47,6
Santa Cruz	6	3	3	50,0	50,0
Sede de Limón	646	385	261	59,6	40,4
Sede del Pacífico	725	361	364	49,8	50,2
Alajuela	285	99	186	34,7	65,3
Golfito	125	74	51	59,2	40,8
Total	19501	10252	9249	52,6	47,4

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



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

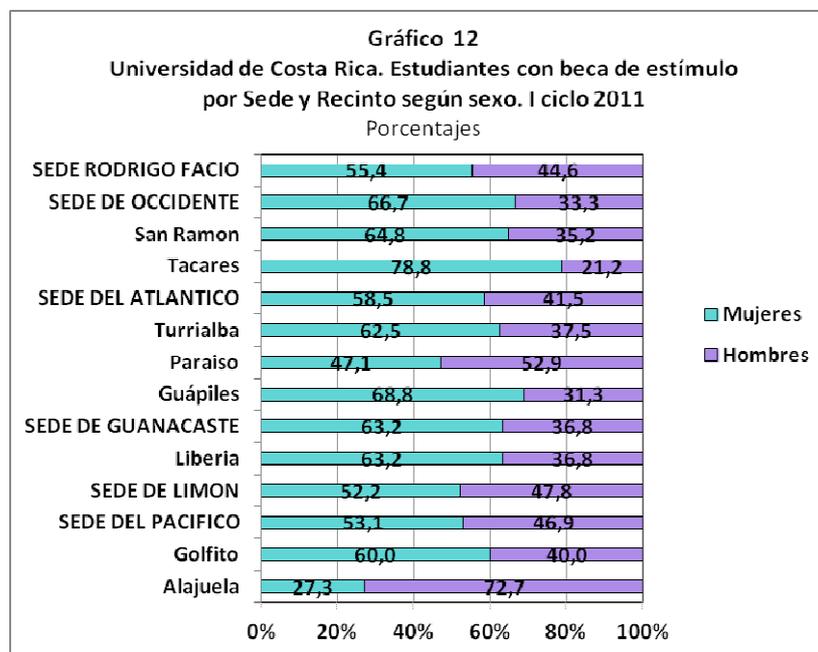
En relación a las becas por estímulo, el total de personas con este tipo de reconocimiento en el I ciclo de 2011 fue de 3.949, el 56% de ellas mujeres y el 44% hombres (ver cuadro 18). También en este caso las becas son a las mujeres en proporción mayor a su participación en la matrícula, salvo en las Sedes de Paraíso y Alajuela.

Cuadro 18
Universidad de Costa Rica. Estudiantes con beca de estímulo vigente por Sede y Recinto según sexo. I ciclo 2011
 Absolutos y relativos

Recinto	Total	Absolutos		Relativos	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Rodrigo Facio	3492	1934	1558	55,4	44,6
San Ramón	210	136	74	64,8	35,2
Tacares	33	26	7	78,8	21,2
Turrialba	8	5	3	62,5	37,5
Paraíso	17	8	9	47,1	52,9
Guápiles	16	11	5	68,8	31,3
Liberia	68	43	25	63,2	36,8
Limón	46	24	22	52,2	47,8
Pacífico	32	17	15	53,1	46,9
Golfito	5	3	2	60,0	40,0
Alajuela	22	6	16	27,3	72,7
Total	3949	2213	1736	56,0	44,0

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

La Sede que más otorga este tipo de becas es la Rodrigo Facio (11,5% del total de estudiantes), contrario a lo que ocurre con las becas de asistencia socioeconómica.



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

Dado que las becas de reconocimiento se dan a las personas que tienen una participación destacada en el campo artístico o deportivo, y a aquellas que obtienen buenas calificaciones, este dato podría estar reflejando, por una parte, la existencia de mayores oportunidades en San José y en la Sede Central de la Universidad de Costa Rica para participar en ese tipo de actividades. Por otra que estudiar en mejores condiciones económicas permite mejores resultados académicos.

4.2 Propiedad e interinato¹⁴

Este Tercer Balance del Estado de la Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica identifica un desbalance persistente en la institución en materia de contratación en propiedad. Las mujeres representan el 46,3% de todos los nombramientos, pero solo participan del 41,9% de aquellos en propiedad.

La situación es particularmente identificable en el caso del personal administrativo, ya que en este grupo las mujeres son mayoría, el 51% del total, pero minoría cuando se trata de nombramientos en propiedad, donde representan únicamente el 48%. La brecha es solo ligeramente menor entre docentes. Las mujeres son el 42,5% del total y tienen el 37% de los puestos en propiedad.

¹⁴ Fuente: Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica.

El cuadro 19 muestra como entre los hombres la proporción de ellos que ocupa puestos en propiedad es mayor que entre las mujeres, tanto entre el personal docente como en el administrativo. En el grupo de docente se encuentran en esa situación el 32,2% de los hombres y solo el 25,7% de las mujeres. Para el personal administrativo estos porcentajes son, respectivamente, 60,6% y 48%.

Cuadro 19
Universidad de Costa Rica. Personal docente y administrativo en propiedad e interinato, según sexo. I ciclo 2011

	Personal docente					Personal administrativo				
	Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres	
		Total	%	Total	%		Total	%	Total	%
Propiedad	1688	625	25,7	1063	32,2	2550	1151	48,0	1399	60,6
No propiedad	4044	1809	74,3	2235	67,8	2158	1248	52,0	910	39,4
Total	5732	2434	100	3298	100	4708	2399	100	2309	100

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

En la década pasada se inicia un proceso en la Universidad de Costa Rica de importantes repercusiones, la jubilación masiva de personas pertenecientes a generaciones que iniciaron y desarrollaron su labor en un periodo de expansión institucional. Muchas de estas personas tenían nombramientos en propiedad, de manera que en el caso de docentes, el número absoluto de quienes están en esa condición disminuyó de 1.754 en el año 2000 a 1.298 en el 2006; si bien en 2011 esta cifra aumenta a 1.688 no alcanza aun los valores del primer año. Esto ha significado que la institución, que en el pasado contaba con una mayoría de su cuerpo docente en propiedad (69,8%), en la actualidad solo tenga en esta situación a menos de la tercera parte del profesorado (29,4%).

Esta disminución no ha afectado en la misma medida a mujeres y a hombres. Ellas siempre han gozado de la condición de estar nombradas en propiedad en menor proporción que sus compañeros docentes, pero la brecha, que en el año 2000 era de 3,6 puntos porcentuales (71,1% de hombres y 67,5% de mujeres docentes en propiedad), se amplía a 7,4 puntos porcentuales en 2006 (40,4% y 33% respectivamente), reduciéndose ligeramente a 6,5 puntos porcentuales en 2011 (32,2% y 25,7% respectivamente).

En el caso del personal administrativo se produce una situación similar, aunque con porcentajes mayores de nombramientos en propiedad. En el año 2000 en este caso se encontraban el 75,2% del total, cifra que baja a 44,3% en 2006, y que se recupera en parte en 2011, cuando alcanza el 54,2%. En este caso, la brecha entre el porcentaje de hombres en propiedad y de mujeres en propiedad que era de 3,6 puntos porcentuales en 2000 (76,8% y 73,2% respectivamente) crece a 12,2 puntos porcentuales en 2006 (50,3% y 38,1% respectivamente) y aun crece ligeramente más en 2011 al llegar a ser de 12,6 puntos porcentuales (60,6% y 48,9% respectivamente). La desigualdad en esta oportunidad es, por tanto, mayor para las administrativas que para las docentes.

Como es bien conocido, contar con un nombramiento en propiedad ofrece estabilidad y seguridad laboral. Pero no se trata únicamente de tener un contrato indefinido y continuo durante los 12 meses del año, una cobertura permanente de la seguridad social, y un monto anual mayor de aguinaldo y vacaciones. Además 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.

Como se señaló con anterioridad, este desbalance en el acceso a nombramientos en propiedad desfavorable a las mujeres se convierte en un obstáculo mayor para que ellas ingresen en el Régimen Académico.

4.3 Niveles salariales¹⁵

El salario promedio de todas las personas que laboran en la Universidad de Costa Rica es ₡727.294, siendo el del personal administrativo superior al del docente, ₡810.404 y ₡666.423 respectivamente. Esta situación favorable proviene de quienes no cuentan con nombramiento en propiedad, ya que en este caso los salarios promedios de mujeres y hombres en puestos administrativos son ₡557.440 y ₡555.369 respectivamente, mientras que entre docentes estos promedios son notablemente menores ₡336.109 y ₡331.010 respectivamente. Por el contrario, entre quienes cuentan con nombramiento en propiedad las y los docentes tienen salarios promedios, ₡1.574.391 y ₡1.399.922 respectivamente-, superiores a los del personal administrativo, ya que en este último caso las mujeres reciben en promedio ₡1.096.098 y los hombres ₡936.622. Una situación similar se presentaba en el año 2006.

A diferencia de lo reportado en el Segundo Balance, las mujeres administrativas, en conjunto, tienen en promedio un salario mensual superior al de los hombres administrativos, ₡815.879 y ₡786.367 respectivamente, mientras que entre docentes ellos superan a las mujeres, con valores promedios de ₡675.538 y ₡654.073 respectivamente. En ambos casos la situación es la inversa de la encontrada en 2006.

Cuadro 20

Universidad de Costa Rica. 2011. Salario promedio de personal administrativo y docente por condición y según sexo

Colones

Condición	Administrativo			Docente		
	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
Propiedad	1.096.098	936.622	159.476	1.574.391	1.399.922	174.469
No propiedad	557.440	555.369	2.070	336.109	331.011	5.098
Total	815.879	786.367	14.474	654.073	675.538	-12.350

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

Hay diferencias, sin embargo, cuando se analiza la situación tomando en cuenta la categoría de contratación. En este caso, las mujeres siempre tienen un salario promedio

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

superior que sus homólogos hombres y en el caso de los nombramientos en propiedad la diferencia es muy significativa, ₡159.476 para personal administrativo y ₡174.469 para el docente. Esta ventaja se pierde en el conjunto porque como ya se vio, los hombres cuentan proporcionalmente con más nombramientos en propiedad que las mujeres y en esta categoría los salarios son muy superiores.

En el Segundo Balance se identificó que los salarios promedios mayores de las mujeres docentes que en esa ocasión se encontró, responden al hecho de que ellas asumen una carga laboral mayor que los hombres. En este sentido para fines de comparación se requiere contar con el salario promedio equivalente a un tiempo completo.

Cuadro 21
Universidad de Costa Rica. 2011. Jornada laboral promedio, salario promedio y salario promedio por tiempo completo del personal docente por condición y sexo

Condición	Sexo	Jornada promedio	Salario promedio	Salario promedio por TC
		Tiempo completo	Colones	Colones
Propiedad	Mujeres	0,854	1.574.391	1.843.891
	Hombres	0,710	1.399.922	1.971.126
No propiedad ¹⁶	Mujeres	0,496	336.109	677.053
	Hombres	0,480	331.011	689.553

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

En este caso, como muestra el cuadro 21, se encuentra de nuevo que los salarios promedios por tiempo completo de los docentes hombres, ya sea que cuenten o no con nombramiento en propiedad, son superiores a los de las mujeres. La diferencia en el primer caso es de ₡127.235, equivalente a un 6,9% del salario de las mujeres. Entre quienes no tienen nombramiento en propiedad la diferencia favorable a los hombres es sensiblemente menor, se trata de ₡12.500 equivalente a un 1,8% del salario promedio de las mujeres.

4.4 Proyectos de investigación

En el año 2011 un total de 1257 personas participan en proyectos de investigación inscritos en la Virrectoría de Investigación. De éstas, 597 son mujeres y 660 hombres, equivalente al 47,5% y el 52,5% respectivamente. Esto representa una leve mejoría en relación al año 2006, cuando estas presencias eran de 46,4% , así como respecto al año 2000 cuando eran 44% y 56% respectivamente.

La distribución de estas personas, sin embargo, no mejora. En los cinco años transcurridos desde 2006 aumentan de 94 a 11 las unidades que desarrollan estos proyectos, y aquellas

¹⁶ 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.

que tienen una mínimo de 40% de personas de cada sexo en tareas de investigación, si bien en números absolutos aumenta de 27 a 29, disminuye en términos porcentuales de 28,7% a 26,1%, colocándose este valor por debajo del observado en el año 2006 que fue de 27,3%. Estas unidades más equilibradas por sexo en materia de investigación agrupan a más hombres que en 2006 (37,3% vs. 34,4%) pero a menos mujeres (43,2% vs. 44,4%).

Por otra parte, disminuyen de 37 a 32 (34% a 33,3%) las unidades que cuentan con menos de un 40% de hombres en los proyectos de investigación. El porcentaje de mujeres en estas unidades se mantiene similar a 2006 (38,5% vs 38,4%) y el de hombres aumenta (8,1% a 10,8%). En el otro extremo, las unidades con menos de un 40% de investigadoras pasan de 35 a 45 y aumentan también su peso relativo de 37,2% a 40,5%, y en ellas aumenta ligeramente la parte de mujeres que reúnen (17,1% a 18,3%) y disminuye la de los hombres (57,5% a 52%).

En las situaciones más excluyentes, hay un total de 29 unidades, 1 más que en 2006, que o bien no tienen mujeres investigando (16) o no tienen hombres (13). El número de hombres en las primeras es 36, igual al de 2006 y el de mujeres disminuye de 43 a 25. En términos porcentuales, el peso de estas unidades y el de investigadores e investigadoras en ellos viene decayendo desde el Primer Balance.

Cuadro 22
Universidad de Costa Rica. Unidades y personal que desarrollan proyectos de investigación según porcentaje de presencia de investigadoras de investigadores. I ciclo 2011
Absolutos y porcentajes

	Unidades		Funcionarias mujeres		Funcionarios hombres	
	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
Unidades con menos del 40% de investigadoras mujeres	45	40,5	109	18,3	343	52,0
Unidades con investigadores(as) hombres o mujeres entre 40% y 60%	29	26,1	258	43,2	246	37,3
Unidades con menos del 40% de investigadores hombres	37	33,3	230	38,5	71	10,8
Unidades Totales	111	100	597	100	660	100
Unidades con 100% de investigadores hombres	16	14,4	0	0,0	36	5,5
Unidades con 100% de investigadoras mujeres	13	11,7	25	4,2	0	0,0
Unidades que excluyen totalmente a uno de los dos sexos	29	26,1	25	4,2	36	5,5

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

Sigue planteándose la necesidad ya identificada en el pasado de analizar a mayor profundidad la participación de mujeres y hombres en los proyectos de investigación. Se requiere conocer mejor los roles que unas y otros desempeñan en el desarrollo de estas investigaciones y las Áreas en que se realizan, para conocer cuánto avanza la integración en este campo.

4.5 Becas en el exterior

En el año 2011 un total de 203 personas se encuentran estudiando un posgrado fuera del país con una beca de la Universidad de Costa Rica. De ellas, 75 son mujeres y 128 hombres, lo que representa el 37% y 63% respectivamente. Se trata de un considerable desbalance en desfavor de las mujeres.

Se encuentra una relación similar entre mujeres y hombres que se graduaron en el exterior en el período 2005-2010 con una beca institucional. Fueron en total 118 personas, siendo la representación femenina del 39,8% y las masculina del 60,2% (47 y 71 personas respectivamente).

Cuadro 23
Universidad de Costa Rica. Personas becadas graduadas en el exterior
por Área y sexo. Período 2005-2010

Absolutos			
Área	Mujeres	Hombres	Total
Artes y Letras	8	8	16
Salud	9	15	24
Ciencias Sociales	20	22	42
Ciencias Agroalimentarias	3	1	4
Ciencias Básicas	2	11	13
Ingeniería	5	14	19
Total	47	71	118

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Relaciones Internacionales de la Universidad de Costa Rica

Al analizar por Áreas estas graduaciones, los números resultantes son pequeños, por lo que no resulta significativa tomar como referente de comparación la participación de docentes por Área recogida en el cuadro 3. Sin embargo, en algunas ramas los resultados llaman la atención e invitan a un realizar un examen más detallado en el futuro, cuando los acumulados sean mayores.

En particular en el Área de Salud, el total de personas becadas egresadas en el periodo 2005 a 2010 asciende a 24; las mujeres representan el 37,5%, siendo su presencia en el cuerpo docente de esa misma Área de 41,1% en 2006 y 47,7 en 2011. Hay que tomar en cuenta que el Área de Salud agrupa Escuelas de alto índice de masculinidad en su cuerpo docente, como es Medicina (27,8% mujeres y 72,2% de hombres) y otras en el que la presencia de docentes hombres es muy escasa, como la Escuela de Enfermería (75,7% mujeres y 24,3% de hombres). En este sentido, en caso de que se otorguen más becas para estudios de Medicina que de Enfermería no sería de extrañar el resultado antes mencionado.

En todo caso, los factores que influyen en el hecho de que hombres y mujeres lleguen o no a disfrutar de una beca para realizar estudios de posgrado en el exterior son complejas. Se conjugan no solo las posibilidades materiales de la institución y sus políticas en esta materia, así como las oportunidades brindadas desde el exterior. Para las mujeres hay en

general limitaciones y retos que los hombres no enfrentan en la misma medida o en la misma manera. En nuestra sociedad aún es más aceptado que un hombre se traslade solo a otro país a estudiar o que su compañera y su familia le sigan, a que sea él el que se quede con las hijas e hijos mientras la compañera estudia fuera, o bien renuncie a su trabajo para seguirla.

Estos factores culturales trascienden a la Universidad de Costa Rica, sin duda. Pero ésta no es razón para ignorarlos y no tratar de tomarlos en cuenta a la hora de decidir sobre un recurso tan valioso, y que implica cambios tan importantes en la vida de las personas, como las becas para estudiar posgrados en el exterior.

5. Percepciones sobre la segmentación por sexo de la matrícula

La segmentación por sexo de la población estudiantil en la Universidad de Costa Rica sigue patrones similares a los existentes en el mercado laboral nacional. Las mujeres se concentran en actividades relacionadas con la crianza y el cuidado, como educación y salud, y los hombres en las más vinculadas a lo técnico y tecnológico.

En el año 2010, las ramas de actividad económica *Enseñanza primaria* y *Actividades relacionadas con la salud humana* fueron la tercera y la cuarta con mayor número de mujeres, reuniendo el 6,8% y el 6,6% de todas las mujeres ocupadas respectivamente¹⁷, y si se toma en cuenta únicamente a aquellas ramas que requieren preparación universitaria, están colocadas como las dos primeras. En el caso de los hombres, el mercado laboral es más diversificado y menos concentrado que el femenino, pero en primer lugar, con el 8,2% del total de hombres ocupados, se encuentra *Construcción de edificios completos o de partes de edificios*, donde se incluyen tanto las actividades relacionadas con Arquitectura como con diversas Ingenierías.

Las razones de fondo que explican esta segmentación son culturales e históricas, se relacionan con la división sexual del trabajo que asigna a las mujeres el espacio de lo privado, es decir el hogar, y a los hombres el de lo público. De manera que las actividades tradicionalmente asignadas a una y otras tienen que ver con lo que se hace en cada uno de estos ámbitos, las mujeres cuidar a la familia y apoyar a quienes la componen, y los hombres participar de la construcción de la sociedad y decidir sobre ella.

Cuando las mujeres han trabajado fuera del hogar, han comenzado a hacerlo desde actividades que son extensión de las que realizan en sus casas, como es la enseñanza y el cuidado de personas enfermas; o para el grupo femenino más frecuente, el trabajo doméstico remunerado en terceros hogares. Estas actividades han sido vistas como menos importantes para la sociedad y por ello han sido desvalorizadas social, laboral y económicamente; la existencia de brechas de género salariales dan buena cuenta de esta desvalorización.

En las últimas décadas se han producido cambios en esta división sexual del trabajo, sobre todo con la integración de más mujeres en la fuerza laboral remunerada y su incursión en áreas consideradas tradicionalmente masculinas. Sin embargo, como muestra la composición del mercado laboral, estos cambios no han sido suficientes para cambiar la lógica general de asignación de espacios y actividades diferenciadas por sexo.

Cabe preguntarse cuánto de esta lógica llega a la Universidad de Costa Rica y bajo qué formas, y sobre todo qué puede hacer nuestra institución para favorecer la existencia de relaciones más equilibradas en su seno y en el resto de la sociedad. Nuestra Universidad

¹⁷ Las dos primeras fueron *Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico* y *Comercio al por menor de otros productos nuevos en almacenes especializados* con el 17,2% y el 8,5% de las mujeres ocupadas (Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, INEC, consulta en línea).

no puede limitarse a ser un receptáculo de lógicas de discriminación y exclusión, ni quiere ser un simple espectador que confía en que la sociedad en su conjunto cambie hacia patrones más igualitarios.

Este apartado del Tercer Balance de la Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica trata de destacar algunos aspectos relacionados con la segmentación por sexo de la matrícula en la Universidad de Costa Rica. Por el carácter de este estudio los elementos que se resaltan no son analizados aquí, mucho menos profundizados. Se trata solamente de señalar algunas líneas de interés para tomar en cuenta en estudios específicos, que permitan en el futuro dirigir mejor las acciones que afectan a la población estudiantil, ya que de momento se tienen no tanto respuestas como, fundamentalmente, apreciaciones que invitan a seguir preguntando.

Las percepciones aquí recogidas provienen de entrevistas a Directoras, Directores y docentes de Escuelas con mayor predominancia femenina, Nutrición y Trabajo Social¹⁸, o mayor presencia masculina, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Eléctrica, así como de entrevistas y grupos focales realizados con estudiantes mujeres y hombres de estas cuatro Escuelas.

Las carreras más feminizadas parecen estar cambiando

La historia de algunas de las carreras más feminizadas muestran un origen vinculado a acciones en las que las mujeres actuaron desde las lógicas asistencial y de beneficencia, lo que es extensión del cuidado a la familia. Sin embargo, como es el caso de Trabajo Social, con el tiempo se introducen perspectivas y enfoques diferentes, colocando el quehacer profesional en un nivel de vinculaciones más complejas y estratégicas para la sociedad. Esto coloca la carrera en un terreno más cercano al debate de ideas y de propuestas, y a tener la posibilidad de incidencia en diseños de política pública, y en general, en propuestas de carácter transformador.

Estos campos, los del debate de ideas y el diseño de propuestas, son más afines a aquellos asignados tradicionalmente a los hombres. Quizás esta sea la razón para que Trabajo Social esté atrayendo a más de ellos que en el pasado. Para algunas personas entrevistadas este es un factor que explica que en Trabajo Social los estudiantes hombres, que en 2011 representan únicamente el 18,2% del total, tengan una presencia simbólica muy superior a esta cifra. Ellos frecuentemente protagonizan los debates, les dan a éstos un carácter más confrontativo (se señala que en ocasiones llega a ser agresivo), destacan en las movilizaciones estudiantiles y forman parte importante de quienes acuden a encuentros con las autoridades.

Estudiantes de Trabajo Social que han participado en alguna consulta para este estudio, tanto mujeres como hombres, señalan la necesidad de estudiar y revisar las relaciones

¹⁸ Las dos Escuelas con mayor porcentaje de estudiantes mujeres en 2011 son Nutrición y Orientación y Educación Especial, siendo las tercera Trabajo Social. Se tomó en cuenta a esta última porque en el período 2000 a 2011 pasó del primer al tercer lugar y la presencia de hombres ascendió de 9,7% a 18,2%. Se consideró relevante explorar las razones de este aumento en la participación masculina en la Escuela.

entre géneros no solo desde la currícula; también desde las reflexiones personales. Se considera imprescindible no obviar las diferencias de poder material y simbólico que existen entre mujeres y hombres, ya que esto se relaciona tanto con el desempeño que como profesionales deben tener, como con el trato entre estudiantes.

La Escuela de Nutrición es la que tiene menos participación de hombres, con tan solo un 9% matriculados en 2011. No se distancia mucho de Trabajo Social en este aspecto, sin embargo, la presencia masculina es muy diferente. En Nutrición las mujeres se esfuerzan por incorporar al menos a un hombre en la directiva de la asociación estudiantil. Señala una de las personas entrevistadas que el hecho de que sea una carrera eminentemente técnica, en la que los problemas sociales del país no son tema central de estudio y debate, parece colocarla fuera de los espacios de interés de poder de los hombres.

Nutrición ha vivido una revalorización como profesión. Se la ha dotado de contenidos diversificados; especialidades como nutrición deportiva, o nutrición para personas con necesidades específicas como las diabéticas, la separan de la idea popular de que se trata de una carrera que se dedica a cuidar la apariencia de las personas. Se le ha reconocido a la profesión su carácter técnico, y no de apoyo, y en ese sentido se coloca a la par de Farmacia o de Odontología.

Esto ha repercutido en una mejora de los niveles salariales, lo que parece estar atrayendo a los hombres, pero son las Universidades privadas las que más están capturando a esta población. La duración de la carrera en la Universidad de Costa Rica y los niveles de exigencia no permiten formar profesionales en nutrición al mismo ritmo que lo hacen los centros privados. De hecho, la presencia masculina en esta Escuela desciende del 12,5% en 2000 a 9% en 2011.

Las estudiantes de la Universidad de Costa Rica avanzan más en las Ingenierías que en las Ciencias

Este es un fenómeno interesante. Las Ingenierías son las Escuelas con menos participación femenina, salvo en los casos de Ingeniería Química, Ingeniería Industrial y Arquitectura. Pero en los últimos años crece la matrícula de mujeres en esta Área, mientras disminuye la de Ciencias. Parecen tendencias contradictorias.

Arquitectura (48,5% de mujeres en 2011) es una profesión más vinculada al diseño, a lo creativo, y el mismo hecho de que no contenga el nombre de Ingeniería favorece una visión menos vinculada a fuertes contenidos de matemáticas. Ingeniería Industrial cuenta en 2011 con un 38,5% de mujeres, una presencia mayor que la de Economía o Artes Musicales, y muy por encima del resto de las Ingenierías que se colocan entre el 11,6% (Ingeniería Mecánica) y el 26,9% (Ingeniería Agrícola). Una posible explicación, dada por docentes de la Facultad de Ingeniería, es que el hecho de que sea Industrial evoca una dimensión más administrativa y el trato con personas en lugar de con máquinas, lo que tradicionalmente atraería más a las mujeres.

El caso de Ingeniería Química es altamente revelador, ya que tiene una presencia femenina (45,5%) mayor que la que tiene Química (44,5%), cuando en 2006 el orden era el

contrario (43,5% en Química y 43,4% en Ingeniería Química), al igual que en el año 2000 (38,1% y 35,3% respectivamente). Este dato parece confirmar que en los últimos años se redirecciona el interés femenino de las Ciencias a las Ingenierías.

No hay duda que las mujeres incursionan cada vez más en campos considerados tradicionalmente masculinos. Dentro de esta realidad la reciente preferencia por las Ingenierías, cuando en el pasado fue por las Ciencias, podría explicarse, de acuerdo a algunas personas entrevistadas, a las mayores oportunidades laborales que ofrecen las Ingenierías. Esto, se señala, sería en particular un plus en el caso de Ingeniería Industrial, ya que representa un campo de acción tradicional para las mujeres, la administración y gestión de procesos, con una titulación de mayor reconocimiento social, como es la Ingeniería.

¿Qué hace que una mujer decida estudiar Ingeniería Mecánica o Eléctrica o que por el contrario sienta que no es algo que le interese? Respuestas a esta pregunta podrían dar claves para promocionar una mayor matrícula femenina en esta Área. Una iniciativa interesante en este sentido es la que realiza la Escuela de Ingeniería Industrial a través del proyecto Mujer en la Ingeniería. Acercar a estudiantes mujeres de secundaria a estudiantes de diversas Ingenierías, y a ingenieras que ejercen sus profesiones, como hace este proyecto, es una forma de desmitificar estas carreras y hacerlas más cercanas como posible opción personal.

La falta de conocimiento sobre las carreras favorece la segmentación

En todas las entrevistas y grupos focales con estudiantes y docentes de las Escuelas más segregadas surge una constante, la falta de información que tienen las y los estudiantes de secundaria sobre las diferentes carreras y sobre las labores que se desempeñan como profesionales en cada caso. Hay en particular muchos mitos al respecto.

Perdura en particular, y en alguna medida, la creencia de que hay carreras para hombres y carreras para mujeres. En las ferias vocacionales se siguen escuchando este tipo de planteamientos, quizás menos frecuentemente que en el pasado, pero no dejan de ser parte del imaginario de las y los estudiantes de secundaria.

Por ejemplo, Trabajo Social se considera asociado a las tareas asistenciales, poco atractivas para hombres, pero muy vinculadas a los mandatos femeninos de cuidado de otros establecidos socialmente. En el otro extremo, las Ingenierías se consideran muy relacionadas con la manipulación de maquinaria y con ensuciarse; esto último a criterio de algunos docentes de la Facultad de Ingeniería, podría ser un elemento de desestímulo para las mujeres.

Entre las personas que hoy estudian Trabajo Social, Nutrición o alguna de las Ingenierías se recuerda que se optaron por estos estudios con una idea equivocada sobre ellos. Plantean que si las y los estudiantes de secundaria conocieran mejor cada profesión y cada carrera podrían pensar en forma menos prejuiciada y estereotipada, y escoger los estudios por lo que cada uno representa y puede brindar.

Socialmente se sigue cuestionando a mujeres y a hombres que estudian en áreas no tradicionales

A pesar de los cambios ocurridos en la sociedad costarricense en relación a la participación de las mujeres en espacios públicos y en actividades consideradas masculinas, aun algunos sectores consideran esto una transgresión, o al menos algo inapropiado que resta feminidad a quienes lo intentan. No es inusual para las estudiantes de Ingeniería encontrar personas que se preguntan con extrañeza por qué tomaron esa decisión, como si ésta requiera una justificación.

Los hombres estudiando carreras como Trabajo Social o Nutrición no están tampoco exentos de ser cuestionados en su masculinidad por haber escogido una profesión que se considera de mujeres. En ocasiones es la familia la que preferiría que las opciones fueran otras. Un estudiante relata haber recibido información tergiversada de un pariente que quería desestimular su decisión. Más o menos abiertamente se plantea que los hombres que estudian cosas de mujeres son gays. En el caso de las mujeres estudiando ingenierías este tipo de cuestionamientos no parecen darse abiertamente en la Universidad, aunque prevalecen como bromas de parte de compañeros y como ataques que reciben durante la semana universitaria en las acostumbradas disputas entre estudiantes de la Facultad de Derecho y la de Ingeniería.

Por lo que relatan las y los estudiantes, pareciera que este tipo de opiniones las escuchan más entre personas ajenas al medio universitario. Sin embargo, no se descarta que en el medio estudiantil y entre docentes aun haya personas que las compartan aunque no las externen. Como señaló una de las personas entrevistadas, estar en la universidad no garantiza nada en este sentido.

Desconocemos aún la prevalencia de opiniones y actitudes sexistas en la Universidad de Costa Rica aunque algunos estudios realizados por el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer van abriendo campo. El último estudio realizado por el CIEM que verá la luz pronto, explora aspectos tales como el hostigamiento sexual, la discriminación de género y la violencia contra las mujeres vivida tanto dentro como fuera de la institución.

El CIEM ha contribuido a un mejor entendimiento del problema de hostigamiento sexual en nuestra institución, pero no hemos puesto aún el foco en lo que podríamos llamar acoso sexista, esa forma de violencia interpersonal, ejercida contra personas o contra colectivos, que al igual que descalifica a las mujeres y lo femenino, impone o trata de imponer a hombres y mujeres los estereotipos de género como norma de expresión, comportamiento y relación entre las personas, por medio de conductas que violentan, como ofensas verbales, descalificaciones, cuestionamientos, difamaciones, imposición abusiva de condiciones, y en situaciones más extremas, agresiones físicas, violencia patrimonial o ataques sexuales.

El cuestionamiento de las capacidades de las mujeres para estudiar en áreas consideradas duras es parte de este acoso sexista, al igual que las presunciones de homosexualidad sobre las personas que estudian en áreas no tradicionales para su sexo, y por supuesto la

violencia contra personas gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, intersex, transgénero y transformistas. La declaratoria de la Universidad de Costa Rica como *espacio libre de toda discriminación y de respeto a la diferencia*¹⁹ es un paso en la dirección adecuada, aunque es solo parte de las tareas a realizar en este campo.

Los cuestionamientos en la Universidad a las capacidades de las mujeres para estudiar en áreas técnicas y tecnológicas parecen ir quedando atrás

En el Segundo Balance del Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica se tomaba nota de que la llegada por primera vez de mujeres a la Dirección de dos Escuelas de Ingeniería fueron hechos no exentos de cuestionamientos sobre sus capacidades para desempeñar esos cargos por el hecho de ser mujeres. Quienes protagonizaron estas resistencias fueron fundamentalmente colegas de mayor edad.

El recambio generacional que está viviendo nuestra institución parece estar ayudando en este sentido, y posiblemente pocas personas de la comunidad universitaria se atreverían hoy a cuestionar la capacidad de una mujer para cursar cualquier carrera o materia, o para ejercer cualquier puesto, simplemente por el hecho de ser mujer. Se recuerdan a algunos docentes de la Facultad de Ingeniería, ya jubilados, que no tenían reparo en externar este tipo de opiniones. Uno de ellos, en particular, aclaraba a las estudiantes que ninguna mujer había logrado aprobar su curso. No se menciona, sin embargo, ninguna situación similar en la actualidad.

Sobre esta materia estudiantes hombres de la Facultad de Ingeniería señalan que las mujeres no solo son capaces de cursar estas carreras. Aclaran que frecuentemente son las mejores estudiantes y las que obtienen mejores resultados y calificaciones. Las mujeres estudiantes no se sienten cuestionadas en su capacidad intelectual, aunque ocasionalmente sí encuentran personas que cuestionan la capacidad física de las mujeres para cursar Ingenierías. Sin embargo, siempre en tono de broma, se siguen haciendo comentarios en este sentido, como que las mujeres obtienen buenas calificaciones por favoritismo de los profesores.

Llama la atención que si bien los hombres han podido ser cuestionados, y en ocasiones aún lo son, por estudiar carreras consideradas femeninas, no es su capacidad para realizar estos estudios lo que se pone en duda, como sí ocurre con las mujeres.

La segmentación vertical un reto que obliga a pensar más allá de la paridad

La segmentación por sexo de los espacios, en este caso la matrícula en la Universidad de Costa Rica, tiene una cara más visible en la forma de lo que se conoce como segmentación horizontal. El que las mujeres se concentren en ciertas Escuelas y los hombres en otras se muestra en forma palpable, lo que permite preguntarse por las razones para que esto ocurra y las formas en que puede remediarse esta situación.

¹⁹ Acuerdo del Consejo Universitario de la sesión extraordinaria N.5544, celebrada el jueves 30 de junio de 2011.

La segmentación horizontal se convierte en un círculo vicioso que permite estereotipar las actividades y descalificar aquellas más feminizadas. Una vez que hay notablemente más mujeres en una Escuela, esto hace que se consideren los estudios que ahí se imparten más apropiados para mujeres, lo que fomenta la matrícula femenina. Dado que las actividades femeninas son descalificadas socialmente, esta descalificación se traslada a los estudios que más mujeres concentran. Se suele hablar de feminización de una rama de actividad económica para hacer referencia no solo al fenómeno de que esa rama atraiga cada vez más mano de obra femenina; también a que empeoren las condiciones laborales en ella y su reconocimiento social. Complementariamente, las ramas más masculinizadas gozan de mayor reconocimiento social, laboral y económico.

A la Universidad de Costa Rica se traslada esta lógica, aunque como puede observarse en los indicadores recogidos en el apartado 6, el problema va en retroceso en lo que respecta a la matrícula, no así en relación al cuerpo docente, donde más bien se agudiza. Esto presenta un reto importante, ya que manifiesta que la sociedad avanza en la erradicación de este tipo de estereotipos sexuales, pero la institución no responde de la misma manera.

La aspiración a la paridad, es decir, a una presencia igualitaria de mujeres y hombres en todos los espacios, es una cuestión de justicia. Representa la erradicación de la discriminación femenina (exclusión de las mujeres de ciertos espacios) así como de la estratificación de las profesiones y las correspondientes Escuelas según un reconocimiento social definido por el predominio masculino. No hay profesiones subvaloradas si no hay otras sobrevaloradas. No hay posibilidad de diferenciar unas y otras si la participación de mujeres y hombres es similar.

La paridad, siendo entonces una aspiración legítima, no resuelve por sí misma los desbalances de poder entre géneros, debido a la existencia de otra forma de segmentación, conocida como vertical. Incluso compartiendo hombres y mujeres actividades del mismo tipo, es frecuente que ellos ocupen posiciones de mayor poder que ellas. En el caso del Área de Salud es muy visible esta segmentación vertical que coloca a los doctores en una posición de superioridad sobre las enfermeras, porque en este caso existen dos profesiones diferentes, pero no siempre esta relación es tan visible.

Por eso la segmentación vertical se ha relacionado con la existencia de un *“techo de cristal”*, en alusión a las barreras de poder invisibles que impiden a las mujeres ascender en las empresas²⁰. Aquí entran en juego no tanto los poderes formales como los informales, entre ellos, la existencia previa de estructuras que legitiman unos discursos y deslegitiman otros, así como el poder que da el acceso a información, la toma de la palabra, - o su arrebató como señalan algunas estudiantes-, o el recurso a mecanismos de descalificación personal de quienes sustentan posiciones contrarias. Estos poderes informales pueden explicar que los hombres, aún estando en franca minoría, ostenten una

²⁰ CEPAL. (2010). *¿Qué Estado para qué igualdad?*. Santiago de Chile: CEPAL. Pag 48.

presencia simbólica y un reconocimiento muy superior al que representa su número. En este sentido no todas las personas entrevistadas creen conveniente aumentar la participación de hombres en espacios donde son minoría.

Esto obliga a pensar en que la aspiración de igualdad no se alcanza con una paridad formal, sino que se requiere llegar a la igualdad real. Para ello es imprescindible tomar en cuenta la existencia de relaciones de poder desiguales de diferente carácter, formales y simbólicos, entre mujeres y hombres en el seno de la Universidad de Costa Rica. Este componente es aún muy invisible en nuestra institución.

Factores complejos que requieren ser mejor conocidos

Los aspectos señalados en los apartados anteriores muestran que las razones que se encuentran tras la segmentación por sexo de la matrícula en la Universidad de Costa Rica son sin duda más complejas que lo que suele señalarse. No se trata únicamente de una cuestión de socialización de género que predispone a mujeres y a hombres a elegir carreras que encajan en los estereotipos sexuales.

Este Balance no permite extraer conclusiones precisas al respecto, ya que para ello se requerirían estudios de mayor amplitud y profundidad. Pero sí permite constatar que se pueden identificar factores que no son solo culturales, también hay razones de carácter laboral y económica involucradas en el hecho de que tanto hombres como mujeres incursiones en áreas no tradicionales para cada grupo.

Por otra parte, los factores culturales no se manifiestan como unidireccionales, sino más complejos y vinculados a otros de diferente carácter. Necesariamente tienen que serlo para que algunas mujeres, cada vez más, escapen al mandato tradicional, y se matriculen en Ingenierías y más hombres en Trabajo Social.

En este sentido, lo que se ha señalado anteriormente como redireccionamiento del interés de las mujeres de las Ciencias a las Ingenierías, parece apuntar a que una vez hecha la opción por las áreas más duras, el nivel mayor de exigencia en matemáticas que se asocia con las Ingenierías deja de actuar de desestimulante personal y se convierte en un factor que anima la matrícula femenina, por el plus social, laboral y salarial que representa contar con un título de esa categoría.

Para los hombres en Trabajo Social, podría estar pesando más el atractivo de entrar en contacto con espacios debate, propuesta y posible incidencia en el campo de las políticas públicas y la transformación social, que el cuestionamiento social a estudiar algo que se considera de mujeres.

Los aspectos acá recogidos son solo un punteo de posibles temas a profundizar, en el entendido que seguramente habrá muchos otros que sean tan relevantes o más que estos para entender la segmentación por sexo en la matrícula, y los cambios que se están produciendo y podrían producirse en el futuro. En todo caso, es un campo que exige mayor conocimiento si se desea impulsar en la Universidad de Costa Rica una mayor integración de mujeres y hombres, y de más calidad.

6. Indicadores de igualdad de género en la Universidad de Costa Rica

Indicador	Meta	Mínimo/máximo aceptable*	Valor 2000	Valor 2006	Valor 2011	Cambio 2000-2006	Cambio 2006-2011	Cambio 2000-2011
A. Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector administrativo	1	0,8	0,86379	0,9878	0,9758	+	-	+
B. Tipos de puestos administrativos con presencia de mujeres menor al 40%	0%	0%	62,26%	50,98%	38,1%	+	+	+
C. Tipos de puestos administrativos con presencia de mujeres entre 40% y 60%	100%	100%	13,25%	17,65%	33,3%	+	+	+
D. Tipos de puestos administrativos con presencia de hombres menor al 40%	0%	0%	24,50%	31,37%	28,6%	-	+	-
E. Tipos de puestos administrativos ocupados solo por hombres	0%	0%	40,40%	26,80%	19%	+	+	+
F. Tipos de puestos administrativos ocupados solo por mujeres	0%	0%	7,95%	10,46%	0%	-	+	+
G. Unidades y oficinas con presencia de administrativas menor al 40%	0%	0%	34,7%	26,2%	20,7%	+	+	+
H. Unidades y oficinas con presencia de administrativas entre 40% y 60%	100%	100%	29,3%	39,3%	32,1%	+	-	+
I. Unidades y oficinas con presencia de administrativos menor al 40%	0%	0%	36,0%	34,5%	47,3%	+	-	-
J. Unidades y oficinas ocupadas solo por administrativos	0%	0%	5,3%	4,8%	1,1%	+	+	+
K. Unidades y oficinas ocupadas solo por administrativas	0%	0%	10,7%	9,5%	14,7%	+	-	-
L. Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector académico	1	0,8	0,8482	0,7771	0,8493	-	+	+
M. Unidades académicas con presencia de profesoras menor al 40%	0%	0%	49,4%	51,28%	53,4%	-	-	-
N. Unidades académicas con presencia de profesoras entre 40% y 60%	100%	100%	29,6%	24,36%	20,5%	-	-	-
O. Unidades académicas con presencia de profesores menor al 40%	0%	0%	21,0%	24,36%	26,2%	-	-	-
P. Unidades académicas con solo presencia de profesores	0%	0%	6,2%	3,85%	9,1%	+	-	-
Q. Unidades académicas con solo presencia de profesoras	0%	0%	4,9%	5,13%	2,3%	-	+	+
R. Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres en el sector estudiantil	1	0,8	0,9732	0,9676	0,9989	-	+	+
S. Unidades con presencia de estudiantes mujeres menor al 40%	0%	0%	41,7%	29,2%	28%	+	+	+
T. Unidades con presencia de estudiantes mujeres entre 40% y 60%	100%	100%	27,1%	37,5%	42%	+	+	+
U. Unidades con presencia de estudiantes hombres menor al 40%	0%	0%	31,3%	33,3%	30%	-	+	+
V. Similitud de participación cuantitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones	1	0,8	0,717	0,8493	0,7554	+	-	+
W. Similitud de adjudicación de becas a mujeres y a hombres	1	0,8	0,9296	0,9331	0,9486	+	+	+
X. Similitud de acceso a plazas en propiedad de mujeres y hombres en el sector administrativo	1	0,9	0,9829*	0,8775	0,8739	-	-	-
Y. Similitud de acceso a plazas en propiedad de mujeres y hombres en el sector docente	1	0,9	0,8164*	0,9266	0,9345	+	+	+
Z. Similitud de participación cuantitativa de mujeres y hombres en proyectos de investigación	1	0,9	0,8655**	0,9139	0,9499	+	+	+
AA. Similitud de acceso al régimen académico de mujeres y hombres	1	0,9	0,7970*	0,9335	0,9435	+	+	+

* Cuando se indica 0% se trata del máximo aceptable ** Dato corregido por redefinición del indicador

INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO EN OFICINAS ADMINISTRATIVAS
Universidad de Costa Rica 2011

Posición	Unidad	Indice
1	DECANATO DE BELLAS ARTES	1,0000
2	TECNOLOGIAS EN SALUD	1,0000
3	UNIDAD EXTEN. DOC. VIC.ACC.SOC	1,0000
4	UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA	1,0000
5	DECANATO DE CIENCIAS SOCIALES	0,9767
6	OF. DE BIENESTAR Y SALUD	0,9500
7	DECANATO DE EDUCACION	0,9474
8	OFICINA DE SUMINISTROS	0,9474
9	OFIC. PLANIFICACION UNIVERSITA	0,9231
10	CONTRALORIA	0,9189
11	VICERRECTORIA DE ADMINISTRACION	0,9091
12	RADIO UNIVERSIDAD	0,9048
13	OFICINA JURIDICA	0,9000
14	LABORATORIO ENSAYOS BIOLOGICOS	0,8889
15	OF. ADMINISTRACION FINANCIERA	0,8704
16	CICAP	0,8571
17	DECANATO DE LETRAS	0,8571
18	UNID. COORDINACION-SERV. GENER	0,8485
19	OF. EJECUTORA PROG.INVERSIONES	0,8276
20	DECANATO DE AGRONOMIA	0,8235
21	OBSERVATORIO DEL DESARROLLO	0,8000
22	OF. DE REGISTRO E INFORMACION	0,8000
23	OF. DIVULGACION E INFORMACION	0,8000
24	SERVICIOS APOYO VIC.ACCION SOC	0,8000
25	VICERRECTORIA ACCION SOCIAL	0,8000
26	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	0,7965
27	DECANATO DE INGENIERIA	0,7826
28	UNIDAD EXTENSION CULTURAL	0,7778
29	INTER. SEDE DE ALAJUELA	0,7692
30	RECTORIA	0,7568
31	VICERRECTORIA INVESTIGACION	0,7463
32	CENTRO DE INFORMATICA	0,7381
33	DECANATO DE MEDICINA	0,7368
34	BIB. DOCUMENTACION E INFORMACION	0,7343
35	ARCHIVO UNIVERSITARIO	0,7273
36	CENTRO DE INV. AGRONOMICAS	0,7059
37	SEMANARIO UNIVERSIDAD	0,6875

...

Posición	Unidad	Indice
38	CENTRO DE EVALUACION ACADEMICA	0,6667
39	TEATRO UNIVERSITARIO	0,6667
40	TRIBUNAL UNIVERSITARIO	0,6667
41	VICERRECTORIA DE DOCENCIA	0,6667
42	DIR. EDITOR. Y DIFUS. CIENTIF	0,6479
43	VICERRECTORIA VIDA ESTUDIANTIL	0,6364
44	CANAL 15	0,6341
45	PROGR. ATENCION INTEGRAL SALUD	0,6172
46	LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	0,5854
47	DECANATO CIENCIAS ECONOMICAS	0,5217
48	CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES	0,5000
49	CONSEJO UNIVERSITARIO	0,5000
50	OF. DE BECAS Y ATENC.SOCIOEC.	0,5000
51	SERVICIOS APOYO VICE. INVESTIG	0,4000
52	TRABAJO COMUNAL UNIVERSITARIO	0,4000
53	JARDIN BOTANICO LANKESTER	0,3810
54	OF. ASUNTOS INTERNACIONALES	0,3529
55	EST. EXPER. GANADO LECHERO	0,2727
56	SIST. ESTUDIOS DE POST-GRADO	0,2718
57	OF. DE ORIENTACION	0,2692
58	VIC.VIDA ESTUDIANTIL-SERV.APOY	0,2500
59	SECCION DE TRANSPORTES	0,2326
60	CENTRO INFANTIL LABORATORIO	0,2222
61	EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT	0,2069
62	SECCION DE CORREO	0,1333
63	SECCION MAQUINARIA Y EQUIPO	0,1250
64	SEC. CONSTRUC. Y MANTENIMIENTO	0,1105
65	SECCION SEGURIDAD Y TRANSITO	0,0915
66	APOYO ACADEMICO INSTITUCIONAL	0,0000
67	C. S. U. C. A.	0,0000
68	DECANATO DE CIENCIAS BASICAS	0,0000
69	FINCA EXP. INTER.MOD.AGROECOL.	0,0000
70	SERVICIOS APOYO VICE. DOCENCIA	0,0000
71	UNIDAD GESTION Y TRANS.CONOCIM	0,0000

INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO EN ESCUELAS
Universidad de Costa Rica 2011

Posición	Unidad	Indice
1	ESTUDIOS GENERALES	0,8972
2	ESCUELA DE TECNOLOGIAS EN SALUD	0,8677
3	ESCUELA DE ARTES PLASTICAS	0,8338
4	ESC. CIENCIAS COMUN. COLECTIVA	0,8199
5	ESCUELA EDUCACION FISICA Y DEP	0,8071
6	FACULTAD DE DERECHO	0,8033
7	ESCUELA DE BIOLOGIA	0,7943
8	ESCUELA DE AGRONOMIA	0,7822
9	ESCUELA INGENIERIA QUIMICA	0,7816
10	ESCUELA DE GEOGRAFIA	0,7772
11	ESCUELA DE QUIMICA	0,7759
12	ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS	0,7681
13	ESCUELA DE MEDICINA	0,7646
14	ESCUELA DE LENGUAS MODERNAS	0,7640
15	ESC. ADMINISTRACION PUBLICA	0,7427
16	ESC. DE ARTES MUSICALES	0,7426
17	ESCUELA DE ARQUITECTURA	0,7378
18	ESCUELA DE PSICOLOGIA	0,7226
19	ESCUELA DE ARTES DRAMATICAS	0,7203
20	FACULTAD DE ODONTOLOGIA	0,7058
21	ESC. ADMINISTRACION NEGOCIOS	0,7006
22	ESCUELA DE ZOOTECNIA	0,6993
23	ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGIA	0,6960
24	ESCUELA DE FILOLOGIA	0,6938
25	ESCUELA DE ESTADISTICA	0,6869
26	FACULTAD DE MICROBIOLOGIA	0,6869
27	ESCUELA DE GEOLOGIA	0,6760
28	ESCUELA DE SALUD PUBLICA	0,6684
29	ESCUELA DE FORMACION DOCENTE	0,6497
30	ESCUELA DE SOCIOLOGIA	0,6490
31	ESCUELA DE ANTROPOLOGIA	0,6450
32	ESCUELA DE HISTORIA	0,6255
33	ESCUELA DE MATEMATICA	0,6068
34	ESCUELA DE FISICA	0,5947
35	ESC. TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	0,5866
36	FACULTAD DE FARMACIA	0,5816
37	ESC.CIEN.COMP. E INFORMATICA	0,5658
38	ESCUELA DE ENFERMERIA	0,5333

...

Posición	Unidad	Indice
39	ESCUELA DE TOPOGRAFIA	0,5316
40	ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL	0,5183
41	ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL	0,4989
42	ESCUELA DE ECONOMIA	0,4800
43	ESCUELA DE INGENIERIA MECANICA	0,4693
44	ESCUELA DE ECONOMIA AGRICOLA	0,4456
45	ESCUELA DE FILOSOFIA	0,4216
46	ESC. ADMINISTRACION EDUCATIVA	0,4018
47	ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL	0,3332
48	ESCUELA INGENIERIA ELECTRICA	0,3141
49	ESCUELA DE NUTRICION	0,3018
50	ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA	0,3009
51	ESC. ORIENT. Y EDUC. ESPECIAL	0,2401
52	EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT	0,1868
53	EST. EXPER. GANADO LECHERO	0,1364

**INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO EN CENTROS
E INSTITUTOS DE INVESTIGACION
Universidad de Costa Rica 2011**

Posición	Unidad	Indice
1	CTRO. CENTROAMERIC. POBLACION	1,0000
2	INST. INV. EN INGENIERIA	0,9474
3	CENTRO DE INV. AGRONOMICAS	0,8529
4	INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS	0,8324
5	INST. INVESTIGACIONES SOCIALES	0,7778
6	LABORATORIO ENSAYOS BIOLOGICOS	0,7778
7	INST. INVESTIGACIONES EN SALUD	0,7400
8	CENTRO DE INFORMATICA	0,7381
9	CTRO.INV. J.M.CASTRO MADRIZ	0,7333
10	CTRO.INV.CONTAMINACION AMBIENT	0,7179
11	CTRO. NAL. CIENCIA Y TEC.ALIM.	0,7111
12	INST. CLODOMIRO PICADO	0,7078
13	CTRO. HEM. ANORM. Y TRAST AF	0,7000
14	CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS	0,6889
15	CICAP	0,6786
16	OBSERVATORIO DEL DESARROLLO	0,6727
17	CENTRO DE EVALUACION ACADEMICA	0,6667
18	CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLEC.	0,5556
19	CTRO. INV. HISTORICAS	0,5556
20	CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA	0,5222
21	CTRO. ELECT. Y ENER. QUIMICA	0,5000
22	CTRO. INV. ATOMICAS,NUCL.Y MOL	0,5000
23	INST. INV. AGRICOLAS	0,5000
24	INSTITUTO INVEST.LINGÜISTICAS	0,5000
25	CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA	0,4857
26	CTRO.INV.NUTRICION ANIMAL	0,4706
27	INST. INV. CIEN. ECONOMICAS	0,4625
28	INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR.	0,4365
29	CTRO. DE INV. EN PROTEC.CULTIV	0,3333
30	CTRO. INV. CIENCIAS GEOLOGICAS	0,3333
31	CTRO. INV.IDENT.CULTURA LATINA	0,3158
32	JARDIN BOTANICO LANKESTER	0,3155
33	LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	0,2927
34	CTRO. INV.ESTUDIOS DE LA MUJER	0,2540
35	CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES	0,2500
36	CTRO. INV. ESPACIALES	0,2500
37	CENTRO INFANTIL LABORATORIO	0,2222

...

Posición	Unidad	Indice
38	CTRO INV.ENFERMEDADES TROPICAL	0,2000
39	EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT	0,1868
40	EST. EXPER. GANADO LECHERO	0,1364
41	C. S. U. C. A.	0,0000
42	CTRO. INV.MATEMATICA PURA Y AP	0,0000
43	CTRO. INVEST. ING. MATERIALES	0,0000
44	CTRO.INV.EC.AGRICOLA Y D.AGROE	0,0000
45	FINCA EXP. INTER.MOD.AGROECOL.	0,0000
46	INST. INV. FILOSOFICA	0,0000
47	INST. INVESTIG. FARMACEUTICAS	0,0000
38	CTRO INV.ENFERMEDADES TROPICAL	0,2000
39	EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT	0,1868
40	EST. EXPER. GANADO LECHERO	0,1364
41	C. S. U. C. A.	0,0000
42	CTRO. INV.MATEMATICA PURA Y AP	0,0000
43	CTRO. INVEST. ING. MATERIALES	0,0000
44	CTRO.INV.EC.AGRICOLA Y D.AGROE	0,0000
45	FINCA EXP. INTER.MOD.AGROECOL.	0,0000
46	INST. INV. FILOSOFICA	0,0000
47	INST. INVESTIG. FARMACEUTICAS	0,0000

7. Retos planteados y compromisos de la Rectoría

El Tercer Balance de la Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica muestra avances en muchos aspectos y retrocesos en algunos, tal como señalan los indicadores recogidos en el capítulo 6. En los cinco años transcurridos entre 2006 y 2011, 17 de estos indicadores mejoran mientras 10 se deterioran. Sin embargo, son muy pocos aquellos en los que se llega a los niveles mínimos aceptables y tan solo uno alcanza el valor deseado.

En términos globales, la institución alcanza un mínimo de 40% tanto de hombres como de mujeres al interior del sector administrativo, académico y estudiantil, siendo éste último el más equilibrado; estamos así muy dentro de estos márgenes en materia de becas para estudiantes. Y únicamente se llega a la meta en el caso de tipos de puestos administrativos ocupados solo por mujeres, que en 2011 se han reducido a cero.

Fuera de estas cifras globales, lo que el análisis realizado en este Tercer Balance muestra es que persiste la segmentación por sexo en todos los sectores y que si bien en el estudiantil se disminuyen las brechas, no ocurre lo mismo en los otros. Las unidades académicas y docentes, en particular, se vuelven espacio cada vez más dominados por docentes de uno u otro sexo. En el año 2011 solo 18 de las 88 unidades existentes tenían una presencia de docentes de cada sexo entre el 40% y el 60%, incluyendo al 25,4% de las profesoras y el 19,7% de los profesores. Estas cifras han estado paulatinamente cayendo desde el año 2000 cuando el número de unidades en esa situación era de 24, reuniendo en ellas el 38,4% de mujeres y el 26,3% de los hombres docentes.

Estos son datos altamente preocupantes, ya que el mensaje que nos da la sociedad a través de los intereses que expresan las y los estudiantes por medio de la matrícula es de mayor integración de mujeres y hombres, pero la institución camina en sentido inverso.

Por otra parte, el logro alcanzado en 2006 en materia de mujeres en la toma de decisiones se ha perdido. Volvemos a estar por debajo de un mínimo de 40% de representación femenina en los diferentes puestos y organismos que componen el cuerpo de autoridades de la institución.

Revertir el curso en estos dos campos de preocupación particular que acabo de señalar parece que enfrenta una dificultad mayor. El hecho de que tanto los nombramientos de docentes en las unidades como la selección de la mayoría de las autoridades pasen por procesos de elección, complejiza la posibilidad de desarrollar políticas en esta materia. Pero esto no debe ser una razón para no hacerlo; por el contrario, se trata de un reto que hay que asumir pues los datos nos muestran que por sí sola la situación empeora en cada Balance.

Las dificultades para equilibrar la balanza en materia de nombramientos en propiedad son de la misma naturaleza. Esta es una deuda con las mujeres administrativas y docentes de nuestra institución que debemos saldar sin más demora. La renovación de personal que la Universidad de Costa está viviendo representa una oportunidad, y si no actuamos

inmediatamente se volverán a consolidar las mismas tendencias que, ya hemos comprobado, son claramente discriminatorias para las mujeres.

Habrá que dar un debate interno y explorar diferentes opciones para revertir este curso, de manera que logremos instaurar mecanismos encaminados a la contratación preferencial de personas del sexo subrepresentado en cada ocasión. Igualmente necesitaremos establecer los mecanismos para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las elecciones a cargos de autoridad. Estas son cuestiones que como Rector no me corresponden decidir, pero me comprometo a trabajar junto con el Consejo Universitario en este sentido.

Otro campo en el que es oportuno poner mayores esfuerzos para propiciar cambios positivos es el de la calidad de la presencia de mujeres y hombres en diferentes espacios, con fines de erradicar no solo la segmentación horizontal, sino también la segmentación vertical. Desde la Rectoría promoveremos estudios que permitan conocer más este terreno aún poco explorado en nuestra institución.

Finalmente, parece oportuno promover un mayor conocimiento de lo que nuestra Universidad ofrece entre estudiantes que terminan secundaria, contrarrestando en particular las visiones estereotipadas que tradicionalmente asignan diferentes intereses a mujeres y a hombres. En este sentido insto a las Escuelas a desarrollar acciones de divulgación más efectivas apuntando a este propósito y me comprometo a apoyar desde la rectoría los esfuerzos realizados en este sentido.

ANEXOS

Anexo A

Universidad de Costa Rica. Personal administrativo por oficina o unidad académica según sexo. I Ciclo 2011

Absolutos y porcentajes

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FINCA EXP. INTER.MOD.AGROECOL.	6	0	6	100,00	0,00
SEDE REG. GUAN. DOCENCIA	1	0	1	100,00	0,00
SECCION SEGURIDAD Y TRANSITO	146	7	153	95,42	4,58
SEC. CONSTRUC. Y MANTENIMIENTO	171	10	181	94,48	5,52
SECCION MAQUINARIA Y EQUIPO	15	1	16	93,75	6,25
SECCION DE CORREO	14	1	15	93,33	6,67
EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT	52	6	58	89,66	10,34
SECCION DE TRANSPORTES	38	5	43	88,37	11,63
EST. EXPER. GANADO LECHERO	19	3	22	86,36	13,64
JARDIN BOTANICO LANKESTER	17	4	21	80,95	19,05
CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA	4	1	5	80,00	20,00
SERVICIOS APOYO VICE. INVESTIG	4	1	5	80,00	20,00
ESCUELA DE ARTES DRAMATICAS	7	2	9	77,78	22,22
SEDE REG. ATLAN. ADMINISTRACIO	47	14	61	77,05	22,95
CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES	3	1	4	75,00	25,00
CTRO. INV. ATOMICAS,NUCL.Y MOL	3	1	4	75,00	25,00
ESCUELA DE NUTRICION	6	2	8	75,00	25,00
DECANATO CIENCIAS ECONOMICAS	17	6	23	73,91	26,09
INST. CLODOMIRO PICADO	27	10	37	72,97	27,03
ESCUELA DE GEOLOGIA	13	5	18	72,22	27,78
LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	58	24	82	70,73	29,27
FACULTAD DE MICROBIOLOGIA	41	17	58	70,69	29,31
CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA	7	3	10	70,00	30,00
SEDE REGIONAL DEL PACIFICO (AD	14	6	20	70,00	30,00
ESCUELA INGENIERIA ELECTRICA	13	6	19	68,42	31,58
CANAL 15	28	13	41	68,29	31,71
DIR. EDITOR. Y DIFUS. CIENTIF	48	23	71	67,61	32,39
ESC.CIEN.COMP. E INFORMATICA	10	5	15	66,67	33,33
ESCUELA DE QUIMICA	24	12	36	66,67	33,33
SEDE REGIONAL DEL PACIFICO (DO	8	4	12	66,67	33,33
TEATRO UNIVERSITARIO	2	1	3	66,67	33,33
SEMANARIO UNIVERSIDAD	21	11	32	65,63	34,38
SEDE REG. GUAN. ADMINISTRACION	57	30	87	65,52	34,48
DECANATO DE MEDICINA	12	7	19	63,16	36,84

...

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
CENTRO DE INFORMATICA	53	31	84	63,10	36,90
ESC. CIENCIAS COMUN. COLECTIVA	10	6	16	62,50	37,50
CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS	11	7	18	61,11	38,89
DECANATO DE INGENIERIA	14	9	23	60,87	39,13
ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGIA	3	2	5	60,00	40,00
ESCUELA DE INGENIERIA MECANICA	3	2	5	60,00	40,00
OBSERVATORIO DEL DESARROLLO	3	2	5	60,00	40,00
SERVICIOS APOYO VIC.ACCION SOC	6	4	10	60,00	40,00
DECANATO DE AGRONOMIA	10	7	17	58,82	41,18
ESC. DE ARTES MUSICALES	10	7	17	58,82	41,18
OF. EJECUTORA PROG.INVERSIONES	17	12	29	58,62	41,38
ESCUELA DE AGRONOMIA	7	5	12	58,33	41,67
UNID. COORDINACION-SERV. GENER	19	14	33	57,58	42,42
DECANATO DE LETRAS	12	9	21	57,14	42,86
SEDE REG. OCC. ADMINISTRACION	56	43	99	56,57	43,43
OF. ADMINISTRACION FINANCIERA	61	47	108	56,48	43,52
ESCUELA DE FISICA	10	8	18	55,56	44,44
LABORATORIO ENSAYOS BIOLOGICOS	5	4	9	55,56	44,44
RECINTO GOLFITO	10	8	18	55,56	44,44
ESCUELA DE ARTES PLASTICAS	11	9	20	55,00	45,00
CONTRALORIA	20	17	37	54,05	45,95
OFIC. PLANIFICACION UNIVERSITA	21	18	39	53,85	46,15
DECANATO DE EDUCACION	10	9	19	52,63	47,37
INST. INV. EN INGENIERIA	10	9	19	52,63	47,37
SEDE REG. LIMON ADMINISTRACION	11	10	21	52,38	47,62
CTRO. CENTROAMERIC. POBLACION	1	1	2	50,00	50,00
CTRO. HEM. ANORM. Y TRAST AF	4	4	8	50,00	50,00
DECANATO DE BELLAS ARTES	2	2	4	50,00	50,00
ESCUELA DE GEOGRAFIA	3	3	6	50,00	50,00
ESCUELA DE LENGUAS MODERNAS	7	7	14	50,00	50,00
INST. INV. AGRICOLAS	1	1	2	50,00	50,00
INST. INVESTIGACIONES EN SALUD	10	10	20	50,00	50,00
INSTITUTO INVEST.LINGÜÍSTICAS	3	3	6	50,00	50,00
RECINTO DE GUAPILES (ADM	2	2	4	50,00	50,00
RECINTO DE PARAISO (ADMINISTR	3	3	6	50,00	50,00
SEDE REG. ATLAN. DOCENCIA	3	3	6	50,00	50,00
SEDE REG. ATLAN. VIDA ESTUDIAN	7	7	14	50,00	50,00
SEDE REG. LIMON INVESTIGACION	1	1	2	50,00	50,00
TECNOLOGIAS EN SALUD	5	5	10	50,00	50,00

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
UNIDAD EXTEN. DOC. VIC.ACC.SOC	2	2	4	50,00	50,00
UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA	4	4	8	50,00	50,00
FACULTAD DE DERECHO	28	29	57	49,12	50,88
DECANATO DE CIENCIAS SOCIALES	21	22	43	48,84	51,16
OF. DE BIENESTAR Y SALUD	57	63	120	47,50	52,50
ESCUELA ESTUDIOS GENERALES	9	10	19	47,37	52,63
OFICINA DE SUMINISTROS	36	40	76	47,37	52,63
CTRO.INV.NUTRICION ANIMAL	8	9	17	47,06	52,94
ESCUELA DE BIOLOGIA	14	16	30	46,67	53,33
ESCUELA INGENIERIA QUIMICA	5	6	11	45,45	54,55
VICERRECTORIA DE ADMINISTRACION	15	18	33	45,45	54,55
RADIO UNIVERSIDAD	19	23	42	45,24	54,76
OFICINA JURIDICA	9	11	20	45,00	55,00
ESCUELA DE PSICOLOGIA	4	5	9	44,44	55,56
CTRO. NAL. CIENCIA Y TEC.ALIM.	19	24	43	44,19	55,81
CICAP	3	4	7	42,86	57,14
SEDE REG. GUAN. VIDA ESTUDIANT	5	7	12	41,67	58,33
ESC. TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	4	6	10	40,00	60,00
ESCUELA DE ARQUITECTURA	6	9	15	40,00	60,00
ESCUELA EDUCACION FISICA Y DEP	6	9	15	40,00	60,00
INST. INV. CIEN. ECONOMICAS	6	9	15	40,00	60,00
OF. DE REGISTRO E INFORMACION	40	60	100	40,00	60,00
OF. DIVULGACION E INFORMACION	12	18	30	40,00	60,00
VICERRECTORIA ACCION SOCIAL	24	36	60	40,00	60,00
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	45	68	113	39,82	60,18
ESCUELA DE MEDICINA	27	41	68	39,71	60,29
CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLEC.	7	11	18	38,89	61,11
UNIDAD EXTENSION CULTURAL	7	11	18	38,89	61,11
CTRO.INV.CONTAMINACION AMBIENT	5	8	13	38,46	61,54
INTER. SEDE DE ALAJUELA	5	8	13	38,46	61,54
RECTORIA	14	23	37	37,84	62,16
ESCUELA DE MATEMATICA	6	10	16	37,50	62,50
VICERRECTORIA INVESTIGACION	25	42	67	37,31	62,69
BIB. DOCUMENTACION E INFORMACION	76	131	207	36,71	63,29
ARCHIVO UNIVERSITARIO	4	7	11	36,36	63,64
INST. INVESTIGACION PSICOLOGICAS	8	14	22	36,36	63,64
CENTRO DE INV. AGRONOMICAS	6	11	17	35,29	64,71
SEDE REG. OCC. DOCENCIA	8	15	23	34,78	65,22
CENTRO DE EVALUACION ACADEMICA	12	24	36	33,33	66,67

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
CTRO. INV. CIENCIAS GEOLOGICAS	1	2	3	33,33	66,67
CTRO. INV. J.M.CASTRO MADRIZ	1	2	3	33,33	66,67
ESC. ADMINISTRACION NEGOCIOS	3	6	9	33,33	66,67
ESC. ADMINISTRACION PUBLICA	2	4	6	33,33	66,67
ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL	6	12	18	33,33	66,67
ESCUELA DE TOPOGRAFIA	1	2	3	33,33	66,67
INST. INVESTIGACIONES SOCIALES	6	12	18	33,33	66,67
RECINTO DE PARAISO (VIDA ESTUD	2	4	6	33,33	66,67
TRIBUNAL UNIVERSITARIO	1	2	3	33,33	66,67
VICERRECTORIA DE DOCENCIA	6	12	18	33,33	66,67
FACULTAD DE FARMACIA	14	30	44	31,82	68,18
VICERRECTORIA VIDA ESTUDIANTIL	7	15	22	31,82	68,18
FACULTAD DE ODONTOLOGIA	38	83	121	31,40	68,60
PROGR. ATENCION INTEGRAL SALUD	129	289	418	30,86	69,14
ESCUELA DE ENFERMERIA	4	9	13	30,77	69,23
SEDE REG. OCC. VIDA ESTUDIANTI	8	19	27	29,63	70,37
ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS	2	5	7	28,57	71,43
ESCUELA DE FORMACION DOCENTE	3	8	11	27,27	72,73
CONSEJO UNIVERSITARIO	13	39	52	25,00	75,00
CTRO. ELECT. Y ENER. QUIMICA	1	3	4	25,00	75,00
CTRO. INV. ESPACIALES	1	3	4	25,00	75,00
ESCUELA DE FILOLOGIA	1	3	4	25,00	75,00
ESCUELA DE ZOOTECNIA	2	6	8	25,00	75,00
OF. DE BECAS Y ATENC.SOCIOEC.	14	42	56	25,00	75,00
SEDE REG. LIMON VIDA ESTUDIANT	3	9	12	25,00	75,00
INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR.	3	11	14	21,43	78,57
ESCUELA DE ECONOMIA	1	4	5	20,00	80,00
ESCUELA DE ESTADISTICA	1	4	5	20,00	80,00
ESCUELA DE SALUD PUBLICA	1	4	5	20,00	80,00
RECINTO DE PARAISO (INVESTIGAC	1	4	5	20,00	80,00
SEDE REG. GUAN. INVESTIGACION	2	8	10	20,00	80,00
SEDE REG. OCCID. INVESTIGACION	5	20	25	20,00	80,00
SEDE REGIONAL DEL PACIFICO (IN	1	4	5	20,00	80,00
TRABAJO COMUNAL UNIVERSITARIO	1	4	5	20,00	80,00
OF. ASUNTOS INTERNACIONALES	3	14	17	17,65	82,35
CTRO. INV. HISTORICAS	1	5	6	16,67	83,33
ESCUELA DE SOCIOLOGIA	1	6	7	14,29	85,71
SIST. ESTUDIOS DE POST-GRADO	14	89	103	13,59	86,41
OF. DE ORIENTACION	7	45	52	13,46	86,54

...

Unidad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
ESCUELA DE ANTROPOLOGIA	1	7	8	12,50	87,50
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL	1	7	8	12,50	87,50
VIC.VIDA ESTUDIANTIL-SERV.APOY	2	14	16	12,50	87,50
CENTRO INFANTIL LABORATORIO	3	24	27	11,11	88,89
CTRO. INV.ESTUDIOS DE LA MUJER	1	8	9	11,11	88,89
ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL	1	8	9	11,11	88,89
APOYO ACADEMICO INSTITUCIONAL	0	5	5	0,00	100,00
C. S. U. C. A.	0	5	5	0,00	100,00
CTRO INV.ENFERMEDADES TROPICAL	0	1	1	0,00	100,00
CTRO. DE INV. EN PROTEC.CULTIV	0	2	2	0,00	100,00
CTRO. INV.IDENT.CULTURA LATINA	0	4	4	0,00	100,00
CTRO. INV.MATEMATICA PURA Y AP	0	2	2	0,00	100,00
CTRO. INVEST. ING. MATERIALES	0	1	1	0,00	100,00
CTRO.INV.EC.AGRICOLA Y D.AGROE	0	1	1	0,00	100,00
DECANATO DE CIENCIAS BASICAS	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 ECONOMIA AGRICOLA	0	2	2	0,00	100,00
ESCUELA DE FILOSOFIA	0	4	4	0,00	100,00
ESCUELA DE HISTORIA	0	4	4	0,00	100,00
ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA	0	4	4	0,00	100,00
INST. INV. FILOSOFICA	0	2	2	0,00	100,00
INST. INVESTIG. FARMACEUTICAS	0	1	1	0,00	100,00
RECINTO DE GRECIA (ADMINIST.)	0	2	2	0,00	100,00
RECINTO DE PARAISO (ACC.SOCIAL	0	3	3	0,00	100,00
SEDE REG. ATLAN. INVESTIGACION	0	6	6	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. OCC. ACCION SOCIAL	0	11	11	0,00	100,00
SEDE REGIONAL DEL PACIFICO (SU	0	1	1	0,00	100,00
SEDE REGIONAL DEL PACIFICO (VE	0	10	10	0,00	100,00
SERVICIOS APOYO VICE. DOCENCIA	0	1	1	0,00	100,00
UNIDAD GESTION Y TRANS.CONOCIM	0	1	1	0,00	100,00

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

Anexo B

Universidad de Costa Rica. Docentes por unidades académicas según sexo I Ciclo 2011

Absolutos y porcentajes

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES	1	0	1	100,00	0,00
CTRO. INV. ESPACIALES	2	0	2	100,00	0,00
ESCUELA DE NUTRICION	55	7	62	88,71	11,29
CTRO. INV. ESTUDIOS DE LA MUJER	6	1	7	85,71	14,29
CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLEC.	25	5	30	83,33	16,67
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL	71	17	88	80,68	19,32
CTRO. HEM. ANORM. Y TRAST AF	4	1	5	80,00	20,00
CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA	7	2	9	77,78	22,22
INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR.	21	6	27	77,78	22,22
ESC. ORIENT. Y EDUC. ESPECIAL	70	21	91	76,92	23,08
INST. INVESTIGACIONES EN SALUD	19	6	25	76,00	24,00
ESCUELA DE ENFERMERIA	53	17	70	75,71	24,29
FACULTAD DE FARMACIA	147	51	198	74,24	25,76
ESC. TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	14	5	19	73,68	26,32
CTRO. NAL. CIENCIA Y TEC. ALIM.	19	7	26	73,08	26,92
ESCUELA DE FORMACION DOCENTE	74	31	105	70,48	29,52
ESCUELA DE LENGUAS MODERNAS	86	38	124	69,35	30,65
CTRO. INV. IDENT. CULTURA LATINA	13	6	19	68,42	31,58
ESCUELA DE PSICOLOGIA	77	39	116	66,38	33,62
ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGIA	23	12	35	65,71	34,29
CTRO. INV. HISTORICAS	11	7	18	61,11	38,89
FACULTAD DE MICROBIOLOGIA	48	31	79	60,76	39,24
ESCUELA DE ANTROPOLOGIA	23	15	38	60,53	39,47
CTRO. INV. J.M. CASTRO MADRIZ	3	2	5	60,00	40,00
ESCUELA DE FILOGIA	31	22	53	58,49	41,51
ESCUELA DE ARTES DRAMATICAS	18	13	31	58,06	41,94
ESC. CIENCIAS COMUN. COLECTIVA	56	44	100	56,00	44,00
ESCUELA DE HISTORIA	35	28	63	55,56	44,44
INST. INVESTIGACIONES SOCIALES	15	12	27	55,56	44,44
FACULTAD DE ODONTOLOGIA	101	86	187	54,01	45,99
ESCUELA DE SALUD PUBLICA	23	20	43	53,49	46,51
CENTRO DE INV. AGRONOMICAS	7	7	14	50,00	50,00
CTRO. CENTROAMERIC. POBLACION	3	3	6	50,00	50,00
ESCUELA EDUCACION FISICA Y DEP	18	19	37	48,65	51,35

...

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
INST. INV. EN INGENIERIA	9	10	19	47,37	52,63
INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS	15	17	32	46,88	53,13
INST. CLODOMIRO PICADO	7	9	16	43,75	56,25
TECNOLOGIAS EN SALUD	69	92	161	42,86	57,14
ESCUELA ESTUDIOS GENERALES	72	98	170	42,35	57,65
ESCUELA DE ESTADISTICA	16	22	38	42,11	57,89
ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS	22	32	54	40,74	59,26
ESC. ADMINISTRACION EDUCATIVA	16	25	41	39,02	60,98
ESCUELA DE QUIMICA	27	43	70	38,57	61,43
UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA	5	8	13	38,46	61,54
ESCUELA DE SOCIOLOGIA	18	29	47	38,30	61,70
ESC. DE ARTES MUSICALES	28	50	78	35,90	64,10
ESCUELA DE ARTES PLASTICAS	18	33	51	35,29	64,71
ESC.CIEN.COMP. E INFORMATICA	23	43	66	34,85	65,15
ESCUELA DE AGRONOMIA	16	30	46	34,78	65,22
ESCUELA DE GEOLOGIA	9	17	26	34,62	65,38
CTRO. DE INV. EN PROTEC.CULTIV	1	2	3	33,33	66,67
CTRO.INV.CONTAMINACION AMBIENT	4	8	12	33,33	66,67
ESCUELA DE FILOSOFIA	14	28	42	33,33	66,67
LABORATORIO ENSAYOS BIOLOGICOS	1	2	3	33,33	66,67
ESC. ADMINISTRACION PUBLICA	32	67	99	32,32	67,68
ESCUELA DE BIOLOGIA	20	44	64	31,25	68,75
ESCUELA DE ZOOTECNIA	7	16	23	30,43	69,57
CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS	3	7	10	30,00	70,00
CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA	2	5	7	28,57	71,43
ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL	18	46	64	28,13	71,88
ESCUELA DE MEDICINA	168	437	605	27,77	72,23
OBSERVATORIO DEL DESARROLLO	3	8	11	27,27	72,73
ESCUELA INGENIERIA QUIMICA	10	28	38	26,32	73,68
ESCUELA DE GEOGRAFIA	6	17	23	26,09	73,91
ESCUELA DE MATEMATICA	34	98	132	25,76	74,24
ESCUELA DE ECONOMIA AGRICOLA	6	18	24	25,00	75,00
ESC. ADMINISTRACION NEGOCIOS	39	119	158	24,68	75,32
FACULTAD DE DERECHO	51	160	211	24,17	75,83
ESCUELA DE TOPOGRAFIA	7	24	31	22,58	77,42
ESCUELA DE ARQUITECTURA	18	63	81	22,22	77,78
CTRO INV.ENFERMEDADES TROPICAL	1	4	5	20,00	80,00
ESCUELA DE INGENIERIA MECANICA	9	39	48	18,75	81,25

...

Unidad	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA	4	18	22	18,18	81,82
ESCUELA DE ECONOMIA	9	44	53	16,98	83,02
ESCUELA DE FISICA	16	87	103	15,53	84,47
ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL	11	63	74	14,86	85,14
JARDIN BOTANICO LANKESTER	1	7	8	12,50	87,50
EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT	2	22	24	8,33	91,67
INST. INV. CIEN. ECONOMICAS	1	15	16	6,25	93,75
ESCUELA INGENIERIA ELECTRICA	2	76	78	2,56	97,44
CTRO. INV. CIENCIAS GEOLOGICAS	0	2	2	0,00	100,00
CTRO.INV.NUTRICION ANIMAL	0	3	3	0,00	100,00
EST. EXPER. GANADO LECHERO	0	2	2	0,00	100,00
INST. INV. AGRICOLAS	0	1	1	0,00	100,00
INST. INV. FILOSOFICA	0	1	1	0,00	100,00
INSTITUTO INVEST. LINGÜISTICAS	0	1	1	0,00	100,00
INSTITUTO INVESTIG. JURIDICAS	0	1	1	0,00	100,00
LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR	0	2	2	0,00	100,00

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

Anexo C.

Universidad de Costa Rica. Docentes en Régimen Académico por Escuela y sexo I Ciclo 2011

Absolutos y porcentajes

	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Estudios Generales					
Estudios Generales	89	44	45	49,4	50,6
Facultad de Bellas Artes					
Escuela de Artes Dramáticas	5	4	1	80,0	20,0
Escuela de Artes Plásticas	18	9	9	50,0	50,0
Escuela de Artes Musicales	36	12	24	33,3	66,7
Facultad de Letras					
Escuela de Filología	30	13	17	43,3	56,7
Escuela de Filosofía	17	0	17	0,0	100,0
Escuela de Lenguas Modernas	46	34	12	73,9	26,1
Facultad de Ciencias					
Escuela de Biología	40	12	28	30,0	70,0
Escuela de Física	28	3	25	10,7	89,3
Escuela de Geología	12	3	9	25,0	75,0
Escuela de Matemática	31	7	24	22,6	77,4
Escuela de Química	36	16	20	44,4	55,6
Facultad de Derecho					
Escuela de Derecho	71	9	62	12,7	87,3
Facultad de Educación					
Escuela de Administración Educativa	13	5	8	38,5	61,5
Escuela de Formación Docente	25	19	6	76,0	24,0
Escuela de Orientación y Educación Especial	19	17	2	89,5	10,5
Escuela de Educación Física y Deportes	16	7	9	43,8	56,3
Escuela de Bibliotecología y Ciencias de la Información	8	6	2	75,0	25,0
Facultad de Ciencias Económicas					
Escuela de Administración de Negocios	53	9	44	17,0	83,0
Escuela de Administración Pública	27	10	17	37,0	63,0
Escuela de Economía	25	5	20	20,0	80,0
Escuela de Estadística	20	6	14	30,0	70,0
Facultad de Ciencias Sociales					
Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva	26	14	12	53,8	46,2
Escuela de Psicología	43	25	18	58,1	41,9
Escuela de Ciencias Políticas	17	7	10	41,2	58,8
Escuela de Historia	25	12	13	48,0	52,0
Escuela de Trabajo Social	13	10	3	76,9	23,1
Escuela de Geografía	6	1	5	16,7	83,3
Escuela de Antropología	21	15	6	71,4	28,6
Escuela de Sociología	23	9	14	39,1	60,9

...

	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Facultad de Ingeniería					
Escuela de Ingeniería Civil	25	2	23	8,0	92,0
Escuela de Ingeniería Eléctrica	18	0	18	0,0	100,0
Escuela de Ingeniería Industrial	18	2	16	11,1	88,9
Escuela de Ingeniería Mecánica	13	3	10	23,1	76,9
Escuela de Ingeniería Química	13	0	13	0,0	100,0
Escuela de Arquitectura	44	8	36	18,2	81,8
Escuela de Topografía	10	1	9	10,0	90,0
Escuela de Ciencias de la Computación e Informática	23	10	13	43,5	56,5
Escuela de Ingeniería Agrícola	9	1	8	11,1	88,9
Facultad de Ciencias Agroalimentarias					
Escuela de Agronomía	52	15	37	28,8	71,2
Escuela de Zootecnia	8	1	7	12,5	87,5
Escuela de Economía Agrícola y Agro negocios	11	3	8	27,3	72,7
Escuela de Tecnología de Alimentos	22	17	5	77,3	22,7
Facultad de Medicina					
Escuela de Enfermería	26	25	1	96,2	3,8
Escuela de Medicina	241	58	183	24,1	75,9
Escuela de Nutrición	19	18	1	94,7	5,3
Escuela de Salud Pública	10	4	6	40,0	60,0
Escuela de Tecnologías en Salud	14	6	8	42,9	57,1
Facultad de Odontología					
Odontología	71	35	36	49,3	50,7
Facultad de Microbiología					
Microbiología	44	26	18	59,1	40,9
Facultad de Farmacia					
Farmacia	17	8	9	47,1	52,9
Sedes					
Occidente	89	47	42	52,8	47,2
Atlántico	37	16	21	43,2	56,8
Guanacaste	28	11	17	39,3	60,7
Limón	14	5	9	35,7	64,3
Pacífico	22	9	13	40,9	59,1
Total	1737	674	1063	38,8	61,2

Elaboración propia a partir de información del Consejo de Régimen Académico de la Universidad de Costa Rica.. www.cea.ucr.ac.cr/regimen/list/List-ua.pdf. Captura realizada el 28 de octubre de 2012

Anexo D

Universidad de Costa Rica. Autoridades Académicas en febrero 2001, octubre de 2006 y octubre de 2012, por cargo y sexo

Absolutos y porcentajes

	Totales	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Rectoría	3	1	2	33,3	66,7
Consejo Universitario	37	15	22	40,5	59,5
Vicerrectoría	15	7	8	46,7	53,3
Decanato	39	14	25	35,9	64,1
Dirección de Escuela	138	56	82	40,6	59,4
Dirección de Sede Regional	15	5	10	33,3	66,7
Dirección de Recinto	13	6	7	46,2	53,8
Dirección de Centro de Investigación	79	26	53	32,9	67,1
Dirección de Instituto de Investigación	37	16	21	43,2	56,8
Dirección de Estación Experimental	8	0	8	0,0	100,0
Dirección del Sistema de Estudios de Posgrado	3	2	1	66,7	33,3
Dirección Doctorado	14	5	9	35,7	64,3
Dirección de Posgrados	185	74	111	40,0	60,0
Tribunal Electoral	25	10	15	40,0	60,0
Propiedad	14	5	9	35,7	64,3
Suplencia	11	5	6	45,5	54,5
Dirección de Oficina Administrativa	53	20	33	37,7	62,3
Total cargos	664	257	407	38,7	61,3

Elaboración propia a partir de Primer y Segundo Balance del Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica y www.cu.ucr.ac.cr/autorid.pdf

Anexo E. 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 s 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.

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

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.