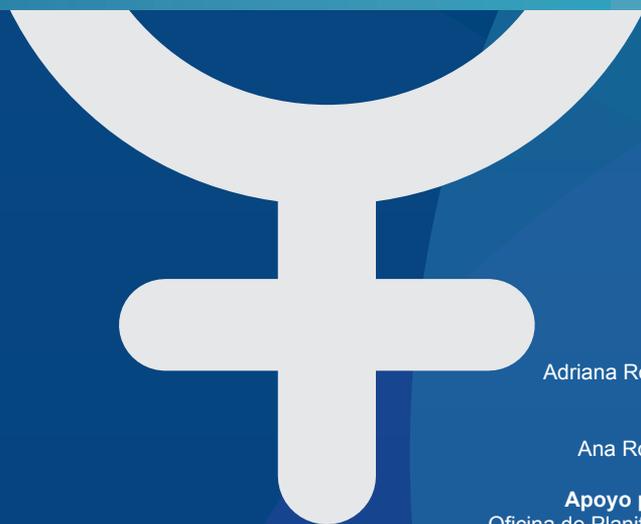




**Estudio sobre Brechas de Género en el  
Instituto Tecnológico de Costa Rica  
Periodo 2011-2014**



**Elaborado por:**  
Adriana Rodríguez Fernández

**Dirigido por:**  
Ana Rosa Ruíz Fernández

**Apoyo para su desarrollo:**  
Oficina de Planificación Institucional

# Estudio sobre Brechas de Género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica Periodo 2011-2014

*“...contar con una educación superior con enfoque de género permitirá la formación académica de sujetos y sujetas triplemente sensibles a los problemas sociales, capaces de proponer los cambios necesarios para que tanto hombres, mujeres como poblaciones vulnerables disfruten los beneficios del desarrollo..”*  
Monzón (2009, p.3)

**Elaborado por:**

Adriana Rodríguez Fernández

**Dirigido por:**

Ana Rosa Ruíz Fernández

**Apoyo para su desarrollo:**

Oficina de Planificación Institucional

Rodríguez Fernández, Adriana.

Estudio sobre Brechas de Género en el Instituto Tecnológico de Costa Rica. Periodo 2011-2014. – 1ª. Ed. – Cartago Costa Rica: Editorial Tecnológica de Costa Rica. 2015.

80 P.; 19 MB; Versión digital para distribuir en Internet

ISBN 978-9968-641-25-8

1. BRECHAS DE GÉNERO 2. UNIVERSIDAD  
3. CARRERAS TECNOLÓGICAS 4. ESTUDIANTES EN  
ÁREAS TECNOLÓGICAS 5. COSTA RICA

# Índice de Contenido

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Justificación: ¿Por qué un balance sobre equidad de género en el ITCR? .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. Antecedentes: Estudios sobre equidad de género en el ITCR.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. Objetivos y metodología del estudio: Hacia la identificación de las brechas de género en el ITCR.....</b>	<b>15</b>
<b>3. Presentación y análisis de resultados .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Equidad de género y población estudiantil en el ITCR.....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.1. El Proceso de atracción y admisión de estudiantes .....</b>	<b>18</b>
<b>3.1.2. Estudiantes de primer ingreso en el ITCR.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.3. La matrícula estudiantil en el ITCR .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2. Brechas de género en la población graduada del ITCR .....</b>	<b>50</b>
<b>3.3. Equidad de género en la población docente y administrativa .....</b>	<b>56</b>
<b>3.3.1. Presencia de hombres y mujeres la contratación del personal docente y administrativo .....</b>	<b>57</b>
<b>3.3.2. Grado académico del personal docente y administrativo .....</b>	<b>58</b>
<b>3.3.3. Puestos de dirección y jefatura .....</b>	<b>61</b>
<b>3.3.4. Presencia de hombres y mujeres docentes en Escuelas .....</b>	<b>63</b>
<b>3.3.5. Presencia de hombres y mujeres en proyectos de investigación .....</b>	<b>67</b>
<b>3.4. Ambiente universitario libre de violencia .....</b>	<b>68</b>
<b>3.4.1. Discriminación por motivos de género.....</b>	<b>68</b>
<b>3.4.2. Manifestaciones de hostigamiento sexual .....</b>	<b>69</b>

<b>3.4.3. Otras manifestaciones de violencia .....</b>	<b>72</b>
<b>3.5. Acciones afirmativas para la equidad de género ....</b>	<b>73</b>
<b>4. Balance final y recomendaciones .....</b>	<b>76</b>
<b>5. Referencias Bibliográficas .....</b>	<b>79</b>

## Índice de Cuadros

<b>Cuadro 1:</b> Cantidad de solicitantes de examen de admisión según provincia de procedencia, por sexo. 2011-2014.....	19
<b>Cuadro 2:</b> Presencia de mujeres y hombres en la solicitud de examen de admisión 2011-2014 .....	19
<b>Cuadro 3:</b> Cantidad de solicitantes a programas de grado según condición en el proceso de admisión, por sexo. 2011-2014.....	21
<b>Cuadro 4:</b> Cantidad de estudiantes de primer ingreso por sexo. 2011-2014.....	23
<b>Cuadro 5:</b> Cantidad de estudiantes de primer ingreso según recinto académico universitario, por sexo. 2011-2014 .....	25
<b>Cuadro 6:</b> Cantidad de estudiantes de primer ingreso según Áreas de Conocimiento, por sexo 2011-2014 .....	28
<b>Cuadro 7:</b> Cantidad de estudiantes de primer ingreso según Programa Académico, por sexo 2011-2014 .....	33
<b>Cuadro 8:</b> Cantidad de estudiantes matriculados según recinto académico universitario, por sexo. 2011-2014 .....	36
<b>Cuadro 9:</b> Cantidad de estudiantes según grado académico cursado, por sexo. 2011-2014.....	38
<b>Cuadro 10:</b> Cantidad de estudiantes matriculados según Áreas de Conocimiento, por sexo. 2011-2014.....	38
<b>Cuadro 11:</b> Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Ciencias Básicas según programa académico, por sexo. 2011-2014....	40
<b>Cuadro 12:</b> Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Ciencias de la Salud según programa académico, por sexo. 2011-2014.....	42
<b>Cuadro 13:</b> Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Ciencias Económicas según programa académico, por sexo. 2011-2014.....	43

<b>Cuadro 14:</b> Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Educación según programa académico, por sexo. 2011-2014 .....	45
<b>Cuadro 15:</b> Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Ingeniería según programa académico, por sexo. 2011-2014 .....	47
<b>Cuadro 16:</b> Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Recursos Naturales según programa académico, por sexo. 2011-2014.....	49
<b>Cuadro 17:</b> Cantidad de graduados según sexo. 2007-2013.....	51
<b>Cuadro 18:</b> Cantidad de personas graduadas según grado académico cursado, por sexo. 2011-2013.....	53
<b>Cuadro 19:</b> Cantidad de graduados según Áreas de Conocimiento, por sexo. 2011-2013.....	55
<b>Cuadro 20:</b> Personal docente 2008-2012.....	57
<b>Cuadro 21:</b> Personal de apoyo a la academia 2008-2012 .....	57
<b>Cuadro 22:</b> Personal docente y administrativo con grado académico de Bachillerato 2008-2012.....	59
<b>Cuadro 23:</b> Personal docente y administrativo con grado académico de Licenciatura 2008-2012 .....	59
<b>Cuadro 24:</b> Personal docente y administrativo con grado académico de Maestría 2008-2012 .....	60
<b>Cuadro 25:</b> Personal docente y administrativo con grado académico de Doctorado 2008-2012.....	60
<b>Cuadro 26:</b> Puestos de dirección 2008-2012 .....	63
<b>Cuadro 27:</b> Porcentaje de docentes por Escuela, según sexo.....	64
<b>Cuadro 28:</b> Cantidad de docentes por Escuela, según sexo 2010-2012 .....	65
<b>Cuadro 29:</b> Cantidad de proyectos de investigación según sexo de persona responsable 2008-2012.....	67
<b>Cuadro 30:</b> Discriminación contra estudiantes universitarios, por sexo.....	69
<b>Cuadro 31:</b> Hostigamiento sexual. Presencia y conocimiento del tema por sexo. 2011 .....	70
<b>Cuadro 32:</b> Hostigamiento sexual. Presencia y conocimiento del tema por sede. 2011.....	70
<b>Cuadro 33:</b> Hostigamiento sexual. Presencia del hostigamiento sexual por manifestación y según sexo. 2011 Sexo .....	71

<b>Cuadro 34:</b> Manifestaciones de violencia. Presencia de gritos y otras acciones de irrespeto según sexo. 2011 .....	72
<b>Cuadro 35:</b> Manifestaciones de violencia. Presencia de gritos y otras acciones de irrespeto según Sede. 2011 .....	72
<b>Cuadro 36:</b> Acciones afirmativas para la equidad de género ICTR 1996-2014 .....	74

## Índice de Gráficos

<b>Gráfico 1:</b> Porcentaje de hombres y mujeres solicitudes de examen de admisión. 2011-2014 .....	18
<b>Gráfico 2:</b> Porcentaje de mujeres y hombres admitidos en el ITCR. 2011-2014.....	22
<b>Gráfico 3:</b> Porcentaje de hombres y mujeres matriculadas en el ITCR. 2011-2014.....	23
<b>Gráfico 4:</b> Porcentaje de hombres y mujeres en la población de primer ingreso al ITCR. 2011-2014 .....	24
<b>Gráfico 5:</b> Cantidad de hombres y mujeres de primer ingreso en la Sede Central de Cartago 2011-2014.....	26
<b>Gráfico 6:</b> Cantidad de hombres y mujeres de primer ingreso en el Centro Académico San José 2011-2014 .....	26
<b>Gráfico 7:</b> Cantidad de hombres y mujeres de primer ingreso en la Sede Regional de San Carlos 2011-2014 .....	27
<b>Gráfico 8:</b> Porcentaje de hombres y mujeres de primer ingreso según áreas de conocimiento 2011-2014.....	31
<b>Gráfico 9:</b> Porcentaje de hombres y mujeres en la matrícula ITCR. 2011-2014.....	35
<b>Gráfico 10:</b> Presencia de hombres y mujeres en la matrícula ITCR 2011-2014.....	37
<b>Gráfico 11:</b> Porcentaje de hombres y mujeres en la matrícula según grado académico ITCR 2011-2014.....	39
<b>Gráfico 12:</b> Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Ciencias Básicas 2011-2014.....	40
<b>Gráfico 13:</b> Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Ciencias de la Salud 2011-2014 .....	41

<b>Gráfico 14:</b> Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Ciencias Económicas 2011-2014.....	43
<b>Gráfico 15:</b> Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Educación 2011-2014 .....	45
<b>Gráfico 16:</b> Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Ingeniería 2011-2014 .....	46
<b>Gráfico 17:</b> Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Recursos Naturales. 2011-2014 .....	48
<b>Gráfico 18:</b> Porcentaje de hombres y mujeres en población graduada ITCR 2007-2013.....	52
<b>Gráfico 19:</b> Presencia de hombres y mujeres en la población graduada según grado académico 2011-2013 .....	54
<b>Gráfico 20:</b> Porcentaje de hombres y mujeres graduados según áreas de conocimiento 2011-2013 .....	55
<b>Gráfico 21:</b> Porcentaje de hombres y mujeres en el personal docente y administrativo 2008 a 2012.....	58
<b>Gráfico 22:</b> Grado académico del personal docente y administrativo, según sexo año 2012 .....	61
<b>Gráfico 23:</b> Porcentaje de hombres y mujeres en el Consejo Institucional ITCR 2014 .....	62
<b>Gráfico 24:</b> Porcentaje de proyectos de investigación a cargo de hombres y mujeres 2008-2012.....	68



# 1. PRESENTACIÓN

**“Lo que no se puede definir no se puede medir,  
lo que no se puede medir, no se puede mejorar,  
lo que no se puede mejorar, se puede deteriorar”**

Lord Kelvin

## **Desde la Oficina de Equidad de Género**

El género como un eje transversal en el TEC nace de la aprobación de una política general en 1998 por la Asamblea Institucional representativa, máxima autoridad. A partir de este momento, el TEC, por medio de la Oficina de Equidad de género, empieza a aportar en los compromisos internacionales suscritos por el país para eliminar todas las diferentes formas de violencia hacia las mujeres. Este estudio es un esfuerzo por sistematizar las diferentes acciones que el TEC impulsa para lograr una igualdad de género pero también medir el avance de éstos.

Esperamos que este sea un insumo para las autoridades del TEC, con el fin de que esta área siga siendo fortalecida, ya que la formación de calidad no solo se circunscribe en la materia del conocimiento (científico y tecnológico) sino también en la visión humana de las personas que educan y de las personas que la reciben.

La igualdad de género busca cerrar brechas entre hombres y mujeres con el fin de que la calidad de vida se logre con respecto y acceso al desarrollo.

Ana Rosa Ruiz Fernández. Coordinadora.  
Oficina de Equidad de Género

## **Desde la Oficina de Planificación Institucional**

La Oficina de Planificación Institucional, en aras de gestionar información que apoye a la toma de decisiones oportunas y pertinentes, así como supervisar el desempeño de nuestra Institución, ha venido desarrollando el “Sistema de Indicadores de Gestión Institucional”, el cual consulta un conjunto de datos de diversos sistemas informáticos de la Institución, los extrae y transforma en información mediante indicadores estratégicos; a su vez cuenta con el Observatorio de la Academia, el cual da seguimiento a las personas graduadas, monitorea el perfil de salida de las mismas, hace análisis de las oportunidades de estudio de todo el Sistema Universitario en Costa Rica, entre otros.

En ésta convergencia de información nuestra oficina, hoy día, puede mostrar una serie de tendencias en los datos del proceso estudiantil desde la admisión, matrícula, rendimiento académico, becas, financiamiento de estudios, deserción, graduación, oferta universitaria nacional, entre otros. Dos productos propios de éste esfuerzo son los documentos denominados: “Compendio Estadístico 2007-2013”, y mediante la participación de nuestro observatorio, en el Observatorio

Laboral de Profesiones del CONARE, contamos con el documento: “Seguimiento de Graduados”. Me complace significativamente que la información contenida en estos dos documentos, hayan sido un insumo fundamental para el presente informe “Brecha de Género”, elaborado por la Oficina de Equidad de Género.

Se espera en los próximos años, el fortalecimiento en el desarrollo de nuestro Sistema de Información el cual estaría ampliándose, en los ámbitos de:

- Gestión Institucional: en los componentes del talento humano, asuntos presupuestarios, los planes institucionales, el control interno, infraestructura tanto física como tecnológica y la gestión ambiental y química
- Ámbito de la Docencia, profundizaremos en indicadores como: la formación en su proyección de matrícula, Resultados Académicos (tasas de rendimiento académico, aprobación y reprobación) y la Oferta Universitaria externa
- En Investigación y extensión: Proyectos, investigaciones, investigadores, convenios, actividades de investigación y publicaciones
- Y en la Vida Estudiantil: incluyendo el perfil socioeconómico de los estudiantes y los Servicios estudiantiles.

Esperamos que los nuevos módulos, al igual que los existentes, puedan proporcionar mayor información a la Oficina de Equidad de Género para los diversos estudios que podamos desarrollar en forma conjunta, en ánimo de monitorear, evaluar y poder proponer mejoras en ésta temática en nuestra Institución.

MAU. Tatiana Fernández Martín. Directora.  
Oficina de Planificación Institucional

## 2. INTRODUCCIÓN

### 2.1. Justificación: ¿Por qué un balance sobre equidad de género en el ITCR?

Desde el año 1971 el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) es una institución de educación superior primordialmente avocada al campo de la ciencia y la tecnología, la cual además de la docencia, integra la investigación y la extensión social. Entre sus fines se destaca la formación de profesionales en el campo tecnológico que participen en forma consciente, crítica y creativa en el sector productivo del país. Así también, la institución contempla la contribución al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad costarricense, la respuesta a las principales problemáticas del país y la construcción de una sociedad más justa<sup>1</sup>.

El Estatuto Orgánico del ITCR consigna la igualdad de oportunidades como un principio fundamental para el cumplimiento de los fines de la institución<sup>2</sup>, en ese sentido, las políticas institucionales del ITCR contemplan el compromiso para el logro de la equidad, a fin de reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como académico. Tal y como afirma Ruíz (1999) a nivel nacional el ITCR ocupa un lugar de prestigio para la educación técnica, científica y tecnológica especializada, lo cual le confiere la posibilidad de incidir en una inclusión más equitativa de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En general, las instituciones de enseñanza universitaria están llamadas a generar condiciones que promuevan la igualdad en el acceso, permanencia y egreso de la población estudiantil. En este sentido, la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO celebrada en el año 2009 resaltó que:

Los centros de educación superior, en el desempeño de sus funciones primordiales (investigación, enseñanza y servicio a la comunidad) en un contexto de autonomía institucional y libertad académica, deberían centrarse aún más en los aspectos interdisciplinarios y promover el pensamiento crítico y la ciudadanía activa, contribuyendo así al desarrollo sostenible, la paz y el bienestar, así como a hacer realidad los derechos humanos, entre ellos la igualdad entre los sexos (UNESCO, 1999)

En nuestro país el Plan Nacional de la Educación Superior 2011-2015 enuncia que las universidades públicas deben analizar de manera permanente el modelo social, político y cultural actual, en virtud de incidir en la eliminación de estereotipos y prejuicios que impidan el avance en la equidad, la justicia y la inclusión social (CONARE, 2011). De esta manera, el Plan Nacional de la Educación Superior 2011-2015 incluye el eje de acceso y equidad, donde se señala que las universidades estatales:

---

1 Artículo 2. Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

2 Artículo 3. Estatuto Orgánico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Ampliarán las oportunidades para favorecer el acceso y la cobertura de los estudiantes con base en la equidad de oportunidades, la vocación profesional y criterios de mérito.

Fomentarán el desarrollo humano de las y los estudiantes, para propiciar su éxito académico en la educación superior y la oportuna conclusión de sus estudios.

Apoyarán la incorporación laboral de los graduados en los diferentes ámbitos del quehacer nacional y procurarán que estos sean capaces de asumir responsabilidades, trabajar en equipo, solidarios, líderes, críticos, éticos, creativos e innovadores. (CONARE, 2011, p.70)

Todas las acciones hacia la garantía de la equidad de género en la educación superior se circunscriben en los compromisos asumidos por parte del Estado de Costa Rica a partir de la ratificación de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (1979), la cual establece que los Estados parte deberán tomar medidas para eliminar las desigualdades de género que enfrentan las mujeres en el ámbito de la educación, generando la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En su artículo 10, la Convención destaca que deberá promover *“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 las categorías, tanto zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior”* (ONU, 1979)

Asimismo, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU señaló la responsabilidad de los Estados para hacer frente a la desigualdad en el acceso y oportunidades para la enseñanza: *“los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres”* (Declaración de Beijing, 1995).

Tanto a nivel nacional como internacional, las instituciones de educación superior han desplegado numerosos esfuerzos por incorporar la equidad de género como política institucional, generando además investigaciones que permiten observar la presencia y participación de hombres y mujeres en este ámbito, y la construcción de indicadores de equidad de género en la educación universitaria (Carcedo, 2012; Rodigou et al, 2010; Rojas et al, 2013; Valenzuela y Gómez, 2011; Castillo, 2007)

El presente estudio se une a los esfuerzos por analizar, desde una perspectiva de género, la situación de hombres y mujeres del sector estudiantil y laboral del ITCR, con el fin de identificar las brechas de género y producir información que permita acciones de mejora y toma de decisiones para el logro de la equidad y la igualdad de género en la institución.

## **2.2. Antecedentes: Estudios sobre equidad de género en el ITCR.**

En el año 1998 el ITCR crea el Programa de Equidad de Género para atender un proyecto de capacitación técnica a mujeres adolescentes con fondos de la Unión Europea. Las acciones del Programa se amplían a partir de la aprobación de una política general recomendada por parte del II Congreso Institucional y aprobada por el Consejo Institucional (Sesión 2075, Artículo 16, del 12 de agosto de 1999), la cual tiene como misión la consolidación de la equidad de género en el ámbito de la ciencia y la tecnología (Ruíz, 1999) Dicho programa se adscribe como un programa especial de la Rectoría, incorporando a su quehacer la investigación sobre el acceso, la oferta educativa y permanencia de la población estudiantil desde una perspectiva de género.

En el 2003, el tema de género y en particular, el Programa de Equidad de Género forman parte de la planificación institucional. En el 2009, el Consejo Institucional crea la Oficina de Equidad de Género ya no como programa sino como una unidad a nivel institucional.

Cabe mencionar que la Oficina de Equidad de Género ha desplegado importantes esfuerzos para el desarrollo de capacidades institucionales que permitan el acceso y la permanencia con equidad de las mujeres y hombres tanto estudiantes como personal docente y administrativo. En ese sentido, se promueve que el ambiente laboral y educativo del ITCR potencie un desarrollo humano basado en la calidad y la competitividad, sino además en la equidad de género (Ruiz, 1999)

La Oficina de Equidad de Género se ha dado a la tarea de coordinar y apoyar distintas iniciativas de investigación que se aproximan a la medición de las brechas de género en la institución, permitiendo vislumbrar los retos y desafíos hacia la igualdad. Durante el año 1998 se desarrolló el proyecto “Equidad de género en la oferta educativa de capacitación técnica y tecnológica” el cual implicó la revisión y análisis de los factores que incidían, en ese tiempo, para que la matrícula femenina no superara un 30% en ese mismo año, y que las estudiantes mujeres se encontraran subrepresentadas en aquellas carreras de más alta demanda y remuneración. En ese sentido, Brenes (1999) lleva a cabo un estudio que establece como objetivo la identificación de las barreras en el acceso a la oferta educativa del ITCR desde la perspectiva de la población estudiantil. La autora destaca que la institución promueve un ambiente formativo que responde predominantemente a los intereses de la población masculina, así como la falta de espacios para escuchar de las necesidades de las mujeres y la promoción de cambios en la vida institucional (Brenes, 1999, pp.24-25)

Unido a lo anterior, Brenes (1999) señala una serie de elementos del ambiente institucional que limitan la formación de las estudiantes mujeres en el ITCR, tales como: la subvaloración de las capacidades femeninas, el lenguaje y conductas sexistas, la limitada presencia de docentes mujeres, la cultura estudiantil que desconoce la situación de desigualdad de las mujeres y la desinformación sobre los derechos de las estudiantes, entre otros. (Brenes, 1999, p.24)

En esta misma línea, Camacho (1999) presenta los resultados de un estudio que se propuso identificar los sesgos de género en la oferta académica del ITCR y elaborar propuestas para su eliminación. Entre las debilidades institucionales más importantes que señala el estudio se mencionaron la escasa presencia de mujeres en la capacitación de alta tecnología, la poca promoción del empleo de las mujeres en puestos generalmente ocupados por varones, la falta de conciencia sobre la equidad de género, y la existencia de hostigamiento sexual contra las mujeres. (Camacho, 1999, p.5)

En términos generales el estudio concluye que la institución no toma en cuenta las necesidades, características e intereses de las estudiantes mujeres y/o las aspirantes a serlo, en los procesos de planificación, ejecución y evaluación de los servicios que integran la oferta educativa.

Las principales propuestas que plantea el estudio incluyen generar una mayor conciencia al interior de las instancias clave de la oferta académica y revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y admisión estudiantil. Unido a esto, se menciona la importancia de realizar investigaciones desde la perspectiva de género, que permitan fortalecer el quehacer de la institución. (Camacho, 1999, pp-6-7)

Asimismo, Meza (1999) publica los resultados de una investigación que profundiza las diferencias de género en la percepción y preferencia de la carrera universitaria en estudiantes de último año de secundaria. Al respecto la autora concluye que aquellas carreras percibidas como más prestigiosas son las consideradas como predominantemente masculinas, que cuentan con un mayor número de cursos de matemática. Según Meza esto último constituye un buen indicador de la dominancia masculina y del prestigio de las carreras (Meza, 1999, p.19)

Por su parte Meza, Queralt y Rojas (1999) realizan un estudio sobre la oferta académica del ITCR y la equidad de género, analizando la tendencia del “proceso de atracción y admisión” y sus seis etapas<sup>3</sup> durante en el periodo 1994 a 1998. Las investigadoras señalan que durante la solicitud de ingreso se observa una participación equitativa de la población de hombres y mujeres, con una leve tendencia de aumento de las solicitudes de mujeres cada dos años. Según las investigadoras, durante la segunda etapa la proporción de hombres y mujeres es también muy similar, no obstante, en la etapa de aprobación del examen de admisión se evidencia la primera diferencia en la proporción de hombres y mujeres (Meza et al, 1999, p.30), en cuanto a esto, las investigadoras sugieren la profundización en los sesgos de género en la prueba de admisión y las barreras de tipo cultural y social intervinientes.

Aunado a lo anterior, Meza et al (1999) destacan la considerable disminución de mujeres entre la etapa de admisión a carrera (fase 5) y la última fase de matrícula (fase 6), concluyendo que entre los factores explicativos se encuentra la

---

3 El denominado “proceso de atracción y admisión” comprende seis etapas atravesadas por la población estudiantil: 1. Solicitud de ingreso, 2. Aplicación del examen de admisión, 3. Aprobación del examen de admisión, 4. Empadronamiento, 5. Admisión a carrera y Matrícula (Meza et al, 1999)

construcción social del género y las condiciones institucionales para el acceso y desarrollo de la población femenina.

Ruiz (1999) señala una serie de desafíos estratégicos en la promoción de la equidad de género en el ITCR tales como la creación de mecanismos que aseguren una mayor atracción de población tanto en el campo educativo como laboral. Asimismo, menciona que la institución deberá velar por la permanencia de las y los estudiantes dotando no sólo de mayores y mejores servicios, sino que ajustando los recursos a las necesidades particulares según el género. Dentro de estos desafíos Ruiz (1999) también destaca la necesidad de acciones tendientes a promover el empleo tanto masculino como femenino y el acompañamiento en la inserción laboral de estudiantes egresadas con el fin de crear condiciones más favorables para la equidad en el mercado.

De manera general las investigaciones mencionadas han sido un marco de referencia para las diferentes acciones que se desarrollaron a partir del 2000 dentro del ITCR. En particular, las acciones se enfocaron al fortalecimiento de procesos de permanencia de estudiantes y personal libres de toda forma de discriminación, así como la equidad de género en la agenda de desarrollo institucional.

### **2.3. Objetivos y metodología del estudio: Hacia la identificación de las brechas de género en el ITCR.**

El presente estudio tuvo como propósito llevar a cabo un diagnóstico sobre equidad de género en el ITCR que permitiera identificar las principales diferencias existentes entre hombres y mujeres, tanto en a nivel estudiantil como docente y administrativo. En tal dirección, el objetivo general de la investigación consiste en *analizar las brechas de género presentes en el ámbito educativo, académico y laboral del ITCR en el periodo 2011 a 2014, con el fin de establecer los retos y desafíos para el logro de la equidad de género en la institución.*

Asimismo, los objetivos específicos de la investigación fueron los siguientes:

- Identificar la presencia de brechas de género en la población estudiantil en los procesos de admisión, ingreso, matrícula y graduación en el ITCR.
- Identificar la presencia de brechas de género en la población docente y administrativa en la contratación del personal, grado académico, puestos de toma de decisión y desarrollo de la investigación.
- Determinar la presencia de manifestaciones de violencia en el ambiente universitario.
- Determinar las acciones afirmativas hacia la equidad de género impulsadas desde el ITCR.

Para el cumplimiento de los objetivos planteados, se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, cuya metodología se basó en la recopilación, selección, procesamiento y análisis de información estadística institucional desde una perspectiva de género. Dicha información se obtuvo de dos fuentes principales: 1. El Sistema de Indicadores de Gestión Institucional realizado por la Oficina de Planificación Institucional del ITCR a partir de los datos del Departamento de Admisión y Registro (DAR), que incluye información estadística relativa a los procesos de admisión, ingreso y matrícula institucional y actualizada al año 2014. 2. La base de datos sobre personal docente y administrativo elaborada por la Oficina de Equidad de Género en colaboración con el Departamento de Recurso Humanos y la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.

El informe del estudio comprende cuatro secciones en la presentación y análisis de resultados: 1. *Equidad de género y población estudiantil*. 2. *Equidad de género y población docente administrativa*. 3. *Ambiente universitario libre de violencia* y 4. *Acciones afirmativas para la equidad de género en el ITCR*.

### 3. Presentación y análisis de resultados

*“La equidad de género constituye un indicador clave del derecho a una educación de calidad sin discriminación” (UNESCO, 2011)*

La equidad de género implica la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la igualdad de oportunidades y el respeto por la diversidad en todos los ámbitos de la vida social humana. En el ámbito educativo esta equidad más que una igualdad aritmética, es una igualdad proporcional, ya que toma en cuenta la asignación de recursos a las personas más afectadas por las desigualdades sociales, culturales y económicas. (Domínguez, 2004, p.7). Según la UNESCO (2011) pensar en la equidad de género amerita reconocer en primera instancia la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres.

En palabras de Monzón (2009, p.3) contar con una educación superior con enfoque de género permitirá la formación académica de sujetos y sujetas triplemente sensibles a los problemas sociales, capaces de proponer los cambios necesarios para que tanto hombres, mujeres como poblaciones vulnerables disfruten los beneficios del desarrollo.

Este apartado tiene como fin presentar un análisis detallado de la presencia de brechas de género en el ambiente estudiantil, académico y laboral del ITCR, el cual permita no sólo ofrecer un panorama general de la equidad de género en la institución, sino brindar algunas luces para el fortalecimiento y mejoramiento de las políticas institucionales sobre inclusión e igualdad, así como la toma de decisiones hacia ese rumbo. Para efectos de este informe, se utilizará el término brecha de género para referirse a *“las diferencias existentes entre mujeres y hombres, en relación con las oportunidades; con el uso, acceso y control de los recursos y los servicios y con el disfrute del desarrollo; que limitan el ejercicio de los derechos humanos, así como el bienestar y desarrollo integral de las personas”* (INAMU, 2008, p.7)

Para el análisis de la equidad de género, se tomarán como base una serie de criterios a partir de la cuantificación de las diferencias entre la inclusión y presencia de ambos sexos:

Mujeres	Hombres	
50%	50%	Paridad – Equidad
40%	60%	Inclusión de las mujeres
Menor al 40%	Mayor al 60%	Exclusión de las mujeres

## 3.1 Equidad de género y población estudiantil en el ITCR

### 3.1.1. El Proceso de atracción y admisión de estudiantes

Un balance sobre equidad de género en la educación superior amerita el análisis de la oferta educativa desde una perspectiva de género, de acuerdo con Camacho (1999):

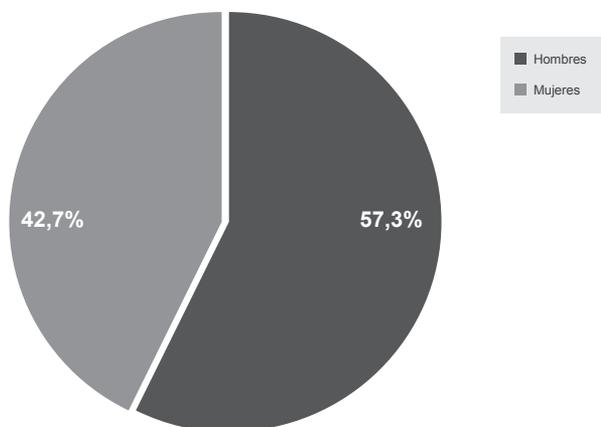
La oferta educativa, considerada ésta como el conjunto de procesos de atracción, selección, acceso y permanencia, es uno de los ejes claves en la detección de los sesgos de género que inciden en la baja presencia de mujeres en el ITCR. (Camacho, 1999, pp-8-9).

El proceso de atracción y admisión de estudiantes tiene como paso inicial la recepción de solicitudes de examen de admisión por parte de la población que aspira ingresar al ITCR. Según datos recopilados por la Oficina de Planificación Institucional del ITCR entre el periodo 2011 a 2014 un total de 60.410 personas solicitaron el examen de admisión correspondiente, fue en el año 2014 donde se presenta la mayor cantidad de solicitudes con respecto años anteriores.

Según se detalla en el Cuadro No.1, en general San José, Alajuela, Cartago y Heredia son las provincias donde se realizan más solicitudes, mientras que de las provincias de Guanacaste, Puntarenas y Limón provienen la minoría de solicitudes.

A partir de esta información es posible precisar que del total de personas que solicitaron el examen de admisión en estos cuatro años, un 57,3% fueron hombres y un 42,7% mujeres, habiendo una diferencia de 14,6% entre ambos.

**Gráfico 1:** Porcentaje de hombres y mujeres solicitudes de examen de admisión. 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos de Oficina de Planificación ITCR, 2014

**Cuadro 1:** Cantidad de solicitantes de examen de admisión según provincia de procedencia, por sexo. 2011-2014

PROVINCIA	AÑOS													
	2011				2012				2013				2014	
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres									
San José	5.041	2.084	2.957	4.723	1.910	2.813	5.182	2.205	2.977	5.283	2.351	2.932	2.351	2.932
Alajuela	2.775	1.094	1.681	2.654	1.118	1.536	3.361	1.406	1.955	3.398	1.447	1.951	1.447	1.951
Cartago	2.881	1.263	1.618	2.724	1.168	1.556	3.042	1.353	1.689	3.281	1.462	1.819	1.462	1.819
Heredia	1.238	539	699	1.263	510	753	1.484	604	880	1.552	638	914	638	914
Guanacaste	803	377	426	738	322	416	914	403	511	983	461	522	461	522
Puntarenas	813	356	457	854	364	490	1.013	447	566	1.179	505	674	505	674
Limón	733	306	427	682	306	376	857	371	486	931	425	506	425	506
No asignada							8	2	6	20	8	12	8	12
<b>TOTALES</b>	<b>14.284</b>	<b>6.019</b>	<b>8.265</b>	<b>13.638</b>	<b>5.698</b>	<b>7.940</b>	<b>15.861</b>	<b>6.791</b>	<b>9.070</b>	<b>16.627</b>	<b>7.297</b>	<b>9.330</b>	<b>7.297</b>	<b>9.330</b>

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014.

**Cuadro 2:** Presencia de mujeres y hombres en la solicitud de examen de admisión 2011-2014

Sexo	AÑOS													
	2011				2012				2013				2014	
	Porcentaje	Mujeres	Hombres	Sexo	Porcentaje	Mujeres	Hombres	Sexo	Porcentaje	Mujeres	Hombres	Sexo	Porcentaje	Mujeres
Porcentaje	42,1%	57,9%	Porcentaje	41,8%	58,2%	Porcentaje	42,8%	57,2%	Porcentaje	43,9%	56,1%	43,9%	56,1%	

Fuente: Elaboración propia según datos de Oficina de Planificación ITCR, 2014.

El Cuadro No.2 detalla el promedio de hombres y mujeres que anualmente hicieron la solicitud del examen de admisión del ITCR. En cuanto a esto se observa que durante estos cuatro años la presencia femenina fue superior al 40%, no obstante, se mantiene una mayoría en las solicitudes masculinas, donde la diferencia máxima entre hombres y mujeres fue de 16,4% en el año 2012 y la mínima de 12,2% en el año 2014, observando una tendencia mayor a la disminución de esta brecha en los últimos dos años, siendo además el año 2014 en el que hubo mayor presencia de mujeres. Cabe agregar que, en términos generales, el aumento de la participación de las mujeres en la prueba de aptitud académica no es significativo con respecto al de los hombres en los últimos cuatro años, pese a ello se puede afirmar que se presentó la inclusión de ambos géneros.

Por otra parte, el segundo paso para el acceso a la institución lo constituye la solicitud de ingreso a las carreras de grado que ofrece el ITCR. En ese sentido, el Cuadro No.3 permite observar la cantidad de estudiantes que resultaron elegibles a partir de la aprobación de la prueba de admisión, la cantidad de estudiantes que fueron admitidos a carrera y la cantidad de estudiantes que logró concretar su matrícula en la institución durante el periodo 2011 a 2014.

Según los datos de la Oficina de Planificación del ITCR, del total de la población que solicitó la prueba de admisión en los últimos cuatro años solamente 16.309 estudiantes fueron admitidos en la institución, lo cual representa alrededor del 27% de dicha población.

De las y los estudiantes admitidos, sólo 6.260 concretan el proceso de matrícula, es decir, aproximadamente un 10.4% del total de solicitantes del examen de admisión. En términos de visualizar la relación de género, un total de 6.712 mujeres y 9.597 hombres fueron admitidos en esta universidad durante el periodo indicado, siendo finalmente 2.120 mujeres y 4.140 hombres el total de estudiantes matriculados.

Claramente en ambas situaciones (admisión a la institución y matrícula en programa académico) la cantidad de hombres fue mayor en comparación con las mujeres admitidas y matriculadas en el ITCR.

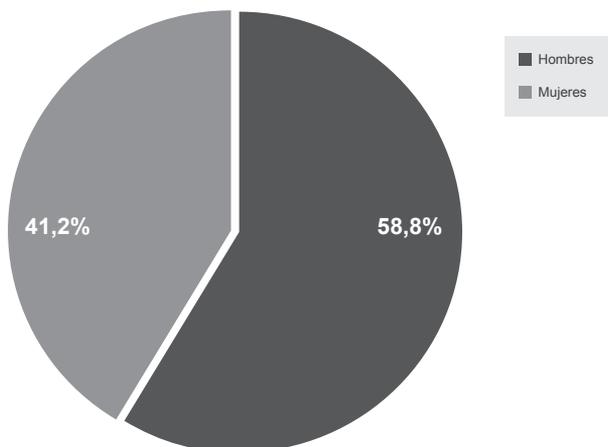
**Cuadro 3:** Cantidad de solicitantes a programas de grado según condición en el proceso de admisión, por sexo.  
2011-2014

**AÑOS**

CONDICIÓN DEL ASPIRANTE	2011		2012		2013		2014					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres			
Solicitudes	14.284	6.019	8.265	13.638	5.698	7.940	15.861	6.791	9.070	16.627	7.297	9.330
Examinados	12.235	5.124	7.111	11.564	4.785	6.779	13.793	5.875	7.918	14.524	6.336	8.188
No examinados	2.049	895	1.154	2.074	913	1.161	2.068	916	1.152	2.103	961	1.142
Elegibles	5.496	2.227	3.269	4.625	1.882	2.743	6.646	2.770	3.876	5.279	2.180	3.099
No elegibles	6.739	2.897	3.842	6.939	2.903	4.036	7.147	3.105	4.042	9.245	4.156	5.089
<b>Admitidos</b>	3.625	1.458	2.167	3.878	1.577	2.301	4.539	1.916	2.623	4.267	1.761	2.506
<b>Matriculados</b>	1.298	427	871	1.500	475	1.025	1.823	639	1.184	1.639	579	1.060

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014.

**Gráfico 2:** Porcentaje de mujeres y hombres admitidos en el ITCR. 2011-2014

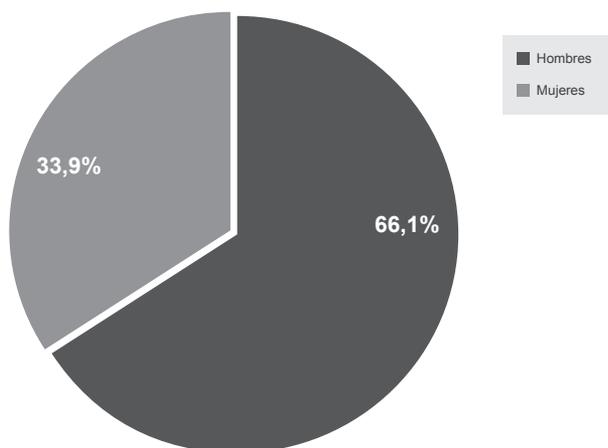


**Fuente:** Elaboración propia según datos de Oficina de Planificación ITCR, 2014

El promedio de mujeres que lograron la admisión al ITCR en el periodo 2011 a 2014 fue de 41,2%, lo cual representa una diferencia de 17,6% con respecto a los hombres. Si bien esta relación implica la inclusión de las mujeres en el proceso de admisión a la institución, no implica la paridad entre ambos géneros. Si analizamos los datos iniciales con respecto a la cantidad de mujeres que presentaron la solicitud de prueba de admisión, nos encontramos que finalmente sólo un 26% de éstas fueron admitidas en la institución, en el caso de los hombres este mismo porcentaje es de 27,7%, habiendo cifras bastante similares entre ambos. No obstante, cuando se analizan estos datos en función de la matrícula efectiva en la institución, la diferencia entre hombres y mujeres se hace más visible, siendo así como del total de hombres solicitantes del examen de admisión aproximadamente un 12% logra la admisión en algún programa académico de la institución, mientras que en las mujeres esta cifra es de 8,2%.

Cabe agregar, que de la cantidad total de estudiantes hombres admitidos en la institución el 43,1% de éstos efectúa su matrícula en el programa académico elegido, mientras que un 31,6% del total de mujeres admitidas realiza dicha matrícula, lo cual evidencia que el promedio de hombres que matriculan en el ITCR es mayor al promedio de mujeres matriculadas. Particularmente, en la ilustración a continuación, se puede observar la presencia de hombres y mujeres en la matrícula de estudiantes que solicitaron ingreso a carrera durante el periodo 2011 a 2014, siendo evidente la sobrerrepresentación masculina, la cual viene a ser el doble que la femenina, porcentaje último que no alcanza el 40%.

**Gráfico 3: Porcentaje de hombres y mujeres matriculadas en el ITCR 2011-2014**



**Fuente:** Elaboración propia según datos de Oficina de Planificación ITCR, 2014.

### 3.1.2. Estudiantes de primer ingreso en el ITCR

De acuerdo con datos suministrados por la Oficina de Planificación Institucional, durante el periodo 2011 a 2014 se contabilizó un total de 8.001 estudiantes de primer ingreso en el ITCR, siendo el año 2013 el que presenta un mayor ingreso de estudiantes nuevos a la institución, mismo año donde se reporta una mayor presencia de estudiantes mujeres de primer ingreso.

**Cuadro 4: Cantidad de estudiantes de primer ingreso por sexo. 2011-2014**

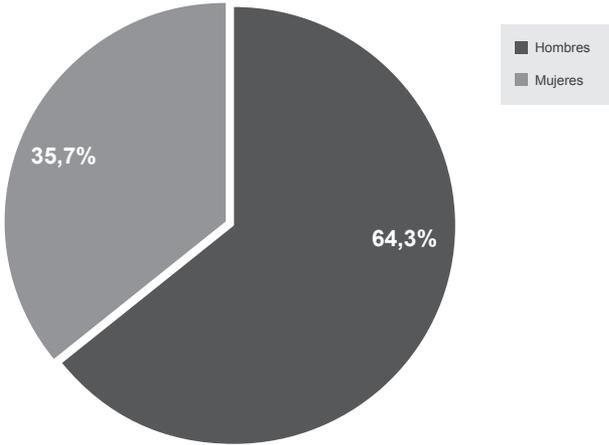
AÑOS											
2011			2012			2013			2014		
TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
1.772	622	1.150	2.034	694	1.340	2.281	821	1.460	1.914	723	1.191
Porcentajes											
100%	35,10%	64,90%	100%	34,12%	65,88%	100%	35,99%	64,01%	100%	37,77%	62,23%

**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Entre los años 2011 a 2014 la cantidad total de población femenina de primer ingreso al ITCR fue de 2.860, y la cantidad de estudiantes hombres de 5.141. Si bien ha habido un aumento paulatino de la población de primer ingreso femenina por año, este no ha sido suficiente para una presencia equitativa de ambos sexos.

El gráfico No.4 ilustra en términos porcentuales la brecha existente entre hombres y mujeres con respecto al ingreso al ITCR, siendo evidente que el ingreso a la institución continúa siendo predominantemente masculino y que la inclusión de las mujeres no llega al mínimo deseable del 40%.

**Gráfico 4:** Porcentaje de hombres y mujeres en la población de primer ingreso al ITCR. 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

**Cuadro 5:** Cantidad de estudiantes de primer ingreso según recinto académico universitario, por sexo. 2011-2014

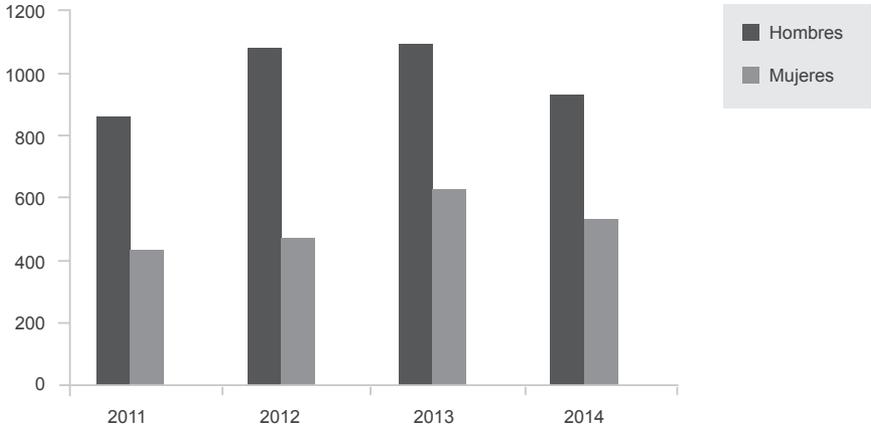
**AÑOS**

RECINTO ACADÉMICO UNIVERSITARIO	2011		2012		2013		2014					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres			
Alajuela	25	7	18	72	27	45	87	16	71	43	6	37
Cartago	1.309	441	868	1.565	478	1.087	1.727	626	1.101	1.469	539	930
Centro Académico	144	69	75	100	59	41	173	66	107	142	66	76
Hewlett Packard				17	2	15	1		1			
Intel	18	2	16	3	1	2						
Liberia	10	1	9	13	7	6						
Naranjo	1		1									
Puntarenas	15	9	6									
San Carlos	205	71	134	209	87	122	273	107	166	195	78	117
Santa Cruz	21	13	8	27	21	6	7	5	2	2	2	
Zapote	24	9	15	28	12	16	13	1	12			
<b>TOTAL</b>	<b>1.772</b>	<b>622</b>	<b>1.150</b>	<b>2.034</b>	<b>694</b>	<b>1.340</b>	<b>2.281</b>	<b>821</b>	<b>1.460</b>	<b>1.914</b>	<b>723</b>	<b>1.191</b>

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014.

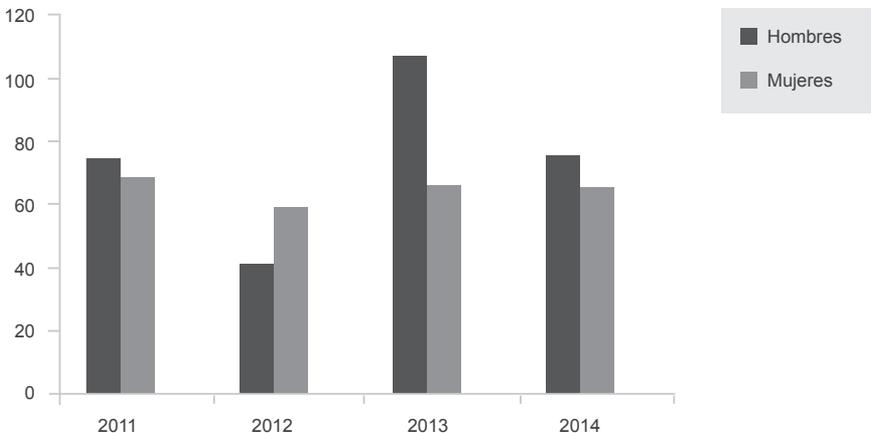
Según la Oficina de Planificación Institucional los recintos académicos con mayor presencia de estudiantes de primer ingreso corresponden a las sedes de Cartago, Centro Académico y San Carlos. Tal y como describe el Cuadro No.5 la mayor cantidad de estudiantes mujeres se presentó en estas tres sedes, sin embargo, las mismas sostienen una mayor representación masculina a través de los últimos cuatro años, según se muestra en las siguientes ilustraciones.

**Gráfico 5:** Cantidad de hombres y mujeres de primer ingreso en la Sede Central de Cartago 2011-2014



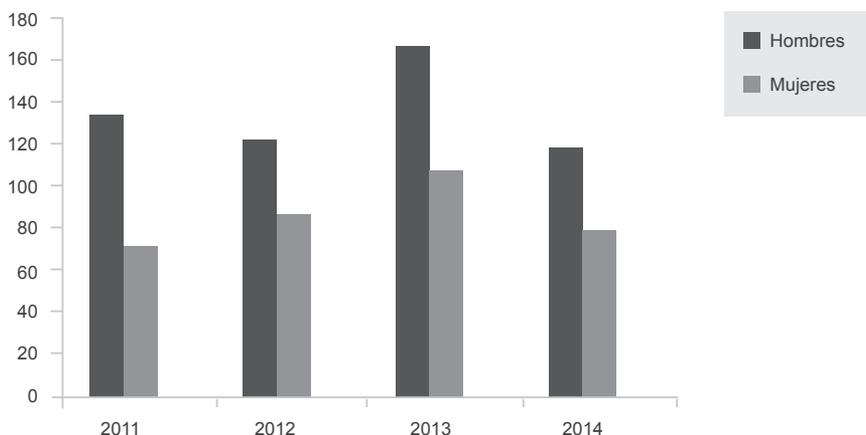
**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

**Gráfico 6:** Cantidad de hombres y mujeres de primer ingreso en el Centro Académico San José 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

**Gráfico 7:** Cantidad de hombres y mujeres de primer ingreso en la Sede Regional de San Carlos 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Camacho (1999) afirma que los sesgos de género que se presentan en la oferta educativa del ITCR comprenden el conjunto de acciones u omisiones que limitan el proceso de atracción, acceso, selección y permanencia en la institución, en perjuicio de las estudiantes que aspiran ingresar o logran ingresar a dicha universidad. Precisamente en la selección y matrícula según área académica se pueden identificar también brechas de género, que a su vez responden a los procesos de socialización de la masculinidad y la femineidad hegemónica.

En cuanto a elección de carrera por parte de las y los estudiantes de primer ingreso a la institución, la información que contiene el Cuadro No.6 permite observar cantidad de estudiantes hombres y mujeres según las cinco áreas de conocimiento que a su vez integran los distintos programas académicos que se imparten en la institución. Se evidencia que la mayor cantidad de estudiantes hombres ingresaron a carreras del área de Ingeniería, situación similar en el caso de las mujeres.

Así también, el área con menor ingreso de mujeres y hombres fue Ciencias de la Salud. Por otra parte las áreas donde se identifica una mayor presencia de hombres fueron Ingeniería, Ciencias Económicas y Ciencias Salud, siendo áreas de mayor representación femenina Educación y Recursos Naturales. Esta última área igualmente, incluye áreas de la ingeniería como: Ingeniería Ambiental, Ingeniería Agrícola y la Ingeniería Forestal. Es decir, se está logrando una paridad o mayor presencia de las mujeres en algunas de las ingenierías que también tradicionalmente fueron mayoritariamente masculinas.

**Cuadro 6:** Cantidad de estudiantes de primer ingreso según Áreas de Conocimiento, por sexo 2011-2014

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	PROGRAMAS ACADÉMICOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
CIENCIAS SALUD	• ESCUELA DE INGENIERÍA EN SEGURIDAD LABORAL E HIGIENE AMBIENTAL	171	872	1043
	• LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE AMBIENTAL			
	• MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL			
CIENCIAS ECONÓMICAS	• ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	898	999	1.897
	• LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
	• MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
	• ADMINISTRACIÓN DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN			
	• MAESTRÍA EN DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL			
	• ÁREA ACADÉMICA DE GERENCIA DE PROYECTOS			
	• ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
	• LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
	• MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS			
	• ADMINISTRACIÓN DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN			
EDUCACIÓN	• ENSEÑANZA DE LA MATEMÁTICA ASISTIDA POR COMPUTADORA	171	148	319
	• LICENCIATURA EN ENSEÑANZA DE LA MATEMÁTICA ASISTIDA POR COMPUTADORA			
	• EDUCACIÓN TÉCNICA			
	• MAESTRÍA EN EDUCACIÓN TÉCNICA			

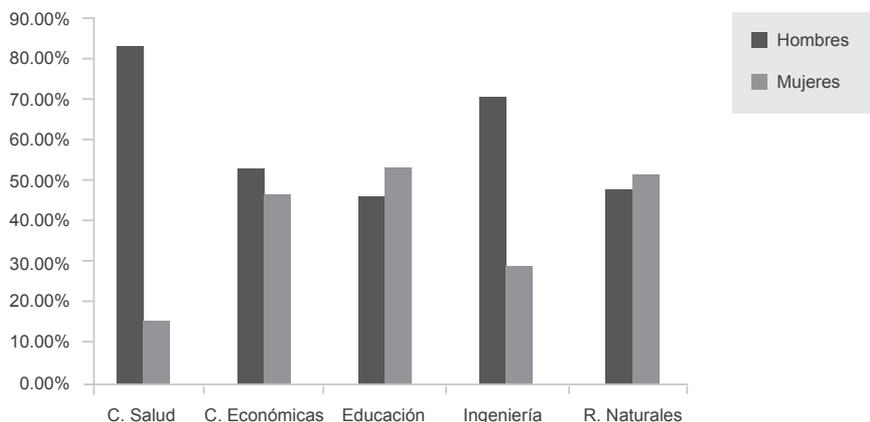
ÁREAS DE CONOCIMIENTO	PROGRAMAS ACADÉMICOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
INGENIERÍA	• ESCUELA ARQUITECTURA Y URBANISMO			
	• ESCUELA DE INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN			
	• ESCUELA DE INGENIERÍA EN CONSTRUCCIÓN			
	• LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN CONSTRUCCIÓN			
	• ESCUELA DISEÑO INDUSTRIAL			
	• ESCUELA DE INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA			
	• LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN ELECTRÓNICA			
	• MAESTRÍA EN ELECTRÓNICA			
	• ESCUELA INGENIERIA AGRÍCOLA			
	• LICENCIATURA EN INGENIERÍA AGRÍCOLA			
	• INGENIERÍA EN BIOTECNOLOGÍA			
	• LICENCIATURA INGENIERÍA EN BIOTECNOLOGÍA PARA EGRESADOS			
	• ÁREA DE INGENIERÍA EN COMPUTADORAS	1071	2616	3687
	• ÁREA ACADÉMICA INGENIERÍA MECATRÓNICA			
	• MAESTRÍA EN COMPUTACIÓN			
	• MAESTRÍA PROFESIONAL CADENA DE ABASTECIMIENTO			
	• ESCUELA DE CIENCIA E ING. DE LOS MATERIALES			
	• ESCUELA DE INGENIERÍA ELECTROMECAÁNICA			
	• LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL			
	• MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA INGENIERÍA ELECTROMECAÁNICA			
	• MAESTRÍA EN INGENIERÍA VIAL			
• ESCUELA DE INGENIERÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL				
• LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL				
• MAESTRÍA EN SISTEMAS MODERNOS DE MANUFACTURA				

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	PROGRAMAS ACADÉMICOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
RECURSOS NATURALES	• ESCUELA INGENIERÍA AGROPECUARIA ADMINISTRATIVA			
	• INGENIERÍA AGROPECUARIA ADMINISTRATIVA (LICENCIATURA)			
	• ESCUELA INGENIERÍA EN AGRONOMÍA			
	• INGENIERÍA AMBIENTAL			
	• ÁREA ACADÉMICA DEL DOCTORADO EN CIENCIAS NATURALES PARA EL DESARROLLO	525	490	1015
	• ESCUELA INGENIERÍA FORESTAL			
	• GESTIÓN DE TURISMO RURAL			
	• GESTIÓN DE TURISMO SOSTENIBLE			
	• ÁREA ACADÉMICA AGROFORESTAL			

**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Si se analiza la información anterior en términos porcentuales se obtiene que las áreas con menos del 40% de participación de las mujeres son Ciencias de la Salud e Ingeniería, en el caso de esta última la cantidad de hombres de primer ingreso es más del doble que las mujeres. De igual forma, la única área con menos del 40% de hombres representados corresponde a educación. Por otra parte, es posible determinar que las áreas de Recursos Naturales, Ciencias Económicas y Educación tienen presencia mayor al 40% tanto de hombres como mujeres, lo cual habla de una mayor inclusión en comparación con los casos anteriores, asimismo, tanto en Educación como en Recursos Naturales hay una mayor presencia de mujeres de primer ingreso. Esta relación se ilustra en el gráfico siguiente.

**Gráfico 8:** Porcentaje de hombres y mujeres de primer ingreso según áreas de conocimiento 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Un balance general con respecto a la presencia de hombres y mujeres en la población total de estudiantes de primer ingreso según la elección de Programa del 2014 y comparándolo a 1999, tenemos los siguientes aspectos:

Un total de nueve carreras tienen una representación femenina menor al 40% en el 2014. Sin embargo, la carrera de Ingeniería en Electromecánica que tuvo en 1999 un ingreso del 3% de mujeres pasó en el 2014 a tener un 16%. De igual forma, este comportamiento se presenta en Ingeniería de Electrónica, Ingeniería de Metalurgia y hoy de Ciencias de los Materiales, Ingeniería en Construcción, Ingeniería Agrícola, Ingeniería en Agronomía, Ingeniería de Producción Industrial, Administración de Empresas e Ingeniería en Seguridad Ocupacional. Estas tres últimas alcanzan y sobrepasan la paridad, respectivamente, un 55%, 62% y 67%.

	1999	2014
Una participación de las mujeres menor al 40%		
Ingeniería Electromecánica	3,0	16,0
Ingeniería en Electrónica	8,0	17,0
Ingeniería de los Materiales	9,0	28,0
Ingeniería en Construcción	18,0	30,4
Ingeniería Agrícola	24,0	48,7
Enseñanza de la matemática asistida por computadoras	28,0	21,0
Ingeniería en Agronomía	32,0	37,0
Ingeniería en Producción Industrial	39,0	55,0
Administración de Empresas	40,0	62,0
Ingeniería en Seguridad Laboral	57	67,0

- Dos carreras con menos del 40% de participación femenina en el 1999 bajan la participación femenina en el 2014.

	1999	2014
Una participación de las mujeres menor al 40%		
Ingeniería en Computación	24,0	15,7
Enseñanza de la matemática asistida por computadoras	28,0	21,0

- Cinco carreras que superan el 40% durante 1999, alcanzan la paridad en el 2014 y en algunos casos la superan y solo en un caso disminuye.

	1999	2014
Arquitectura y Urbanismo	42,0	58,0
Ingeniería Forestal	42,0	56,0
Diseño Industrial	55,0	63,0
Ingeniería Agropecuaria Administrativa	55,0	51,0
Ingeniería en Biotecnología	69,0	64,0

- En el 2014 se tienen cinco opciones que no se tenían en 1999 y se cuenta con participación de mujeres. La meta sería lograr que estas nuevas opciones tecnológicas logren alcanzar la paridad de género.

Gestión de Turismo Sostenible	100,0
Ingeniería Ambiental	67,0
Administración de Tecnologías de la Información	37,5
Ingeniería Mecatrónica	18,0
Ingeniería en Computadoras	9,75

- En el 2014, la participación de las mujeres se observa en cuatro opciones de maestría y en dos, supera la paridad.

	2014
Maestría Profesional Cadena de Abastecimiento	17,0
Maestría en Electrónica	33,0
Maestría en Educación Técnica	67,0
Maestría en Salud Ocupacional (20%).	71,0

A continuación se presenta la tendencia acumulada del 2011 al 2014.

**Cuadro 7:** Cantidad de estudiantes de primer ingreso según Programa Académico, por sexo 2011-2014

<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>
<b>GRADOS</b>			
Área Ingeniería en Computadoras	353	9,6	90,4
Escuela de Ingeniería Electromecánica	364	13,7	86,3
Escuela de Ingeniería en Electrónica	622	14,6	85,4
Escuela de Ingeniería en Computación	980	16,7	83,3
Área Académica Ingeniería Mecatrónica	308	16,9	83,1
Escuela de Ingeniería en Construcción	355	29,3	70,7
Administración de Tecnologías de Información	269	29,4	70,6
Escuela Ingeniería en Agronomía	176	30,1	69,9
Enseñanza de la Matemática Asistida por Computadoras	116	30,2	69,8
Área Académica del Doctorado en Ciencias Naturales para el Desarrollo	25	32	68
Escuela Ingeniería Agrícola	175	33,1	66,9
Área Académica de Gerencia de Proyectos	224	33,9	66,1
Escuela de Ciencia e Ing. De los Materiales	241	37,34	62,65
Escuela de Ingeniería en Producción Industrial	614	47,7	52,3
Área Académica Agroforestal	33	48,5	51,5
Escuela Ingeniería Agropecuaria Administrativa	149	49,7	50,3
Gestión Turismo Rural	48	52,1	47,9
Escuela Ingeniería Forestal	192	52,6	47,4
Escuela de Administración de Empresas	1074	53,8	46,2
Escuela Arquitectura y Urbanismo	178	53,9	46,1
Escuela Diseño Industrial	317	57,1	42,9
Ingeniería en Biotecnología	172	58,7	41,3
Escuela de Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental	149	62,4	37,6
Gestión Turismo Sostenible	51	62,7	37,3
Educación Técnica	95	68,4	31,6
Ingeniería Ambiental	168	68,5	31,5

PROGRAMA ACADÉMICO	TOTAL	% Mujeres	% Hombres
<b>POSTGRADOS</b>			
Licenciatura en Ingeniería Agropecuaria Administrativa	1	0	100
Maestría en Administración de la Ingeniería Electromecánica	45	0	100
Maestría en Electrónica	38	5,3	94,7
Maestría en Computación	63	11,1	88,9
Maestría Profesional Cadena de Abastecimiento	6	16,7	83,3
Licenciatura en Enseñanza de la Matemática Asistida por Computadoras	5	20	80
Maestría en Sistemas Modernos de Manufactura	84	32,1	67,9
Maestría en Administración de Empresas	159	35,8	64,2
Maestría en Ingeniería Vial	10	40	60
Maestría en Educación Técnica	103	68	32
Licenciatura en Administración de Empresas	22	68,2	31,8
Maestría en Salud Ocupacional	17	80	20

**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Según la información anterior es posible afirmar que existen carreras que continúan siendo predominantemente masculinas. En este sentido conviene preguntarse por los factores que inciden en la poca o nula participación de mujeres en dichos programas académicos.

La segregación en el ámbito académico no es un problema nuevo en la institución, tal y como subrayan Meza et al (1999, p.29): *“Nos encontramos con un marco que refleja el contexto histórico donde el acceso a la formación técnica para las mujeres ha sido difícil dada la prioridad que se la ha dado al hombre de tener acceso a este tipo de instrucción, lo que ha dado como resultado una baja inserción de las mujeres en el campo educativo y laboral tecnológico”*

Según refiere Ruiz (1999) la menor participación de las mujeres en carreras con orientación tecnológica responde a una serie de factores relacionados con la presión social, el desempeño en la prueba de admisión institucional, la exigencia de ciertos puntajes para el ingreso a las carreras, la limitada oferta educativa y la falta de servicios acerca de los servicios que ofrece la universidad. Todos estos aspectos han ido en forma paulatina atendidos a nivel del ITCR, tal como lo veremos en las acciones afirmativas.

A partir de estos estudios, el ITCR y la Oficina de Equidad de Género, en particular, se han abocado a trabajarlos.

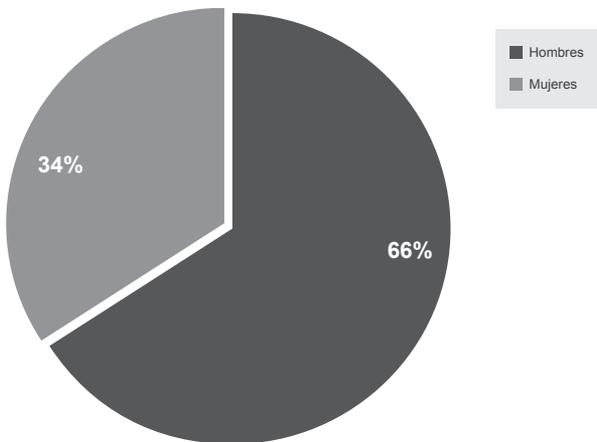
### 3.1.3. La matrícula estudiantil en el ITCR

Con el fin de analizar las tendencias de matrícula en la institución por sexo, se tomó como base la información estadística elaborada por la Oficina de Planificación Institucional, que en cuanto a matrícula, muestra datos de la totalidad de población estudiantil que ha registrado al menos una matrícula de una materia como mínimo tanto de grado como de posgrado.

Según esta fuente, durante el periodo 2011 a 2014 se matriculan un total de 39.401 estudiantes en los distintos recintos académicos universitarios, tal y como detalla el Cuadro No.8. Son cinco los recintos académicos con mayor matrícula estudiantil: Cartago, Centro Académico, San Carlos, Alajuela y Zapote.

De la totalidad de estudiantes matriculados en los últimos cuatro años, los hombres representan el 66% mientras que las mujeres el 34%, existiendo una diferencia de 32% a favor de los hombres, lo cual evidencia que si bien hay representación de mujeres, ésta no es equitativa con respecto a la población masculina que es poco menos del doble que la femenina. El gráfico a continuación permite ilustrar esta relación.

**Gráfico 9:** Porcentaje de hombres y mujeres en la matrícula ITCR. 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

**Cuadro 8:** Cantidad de estudiantes matriculados según recinto académico universitario, por sexo. 2011-2014

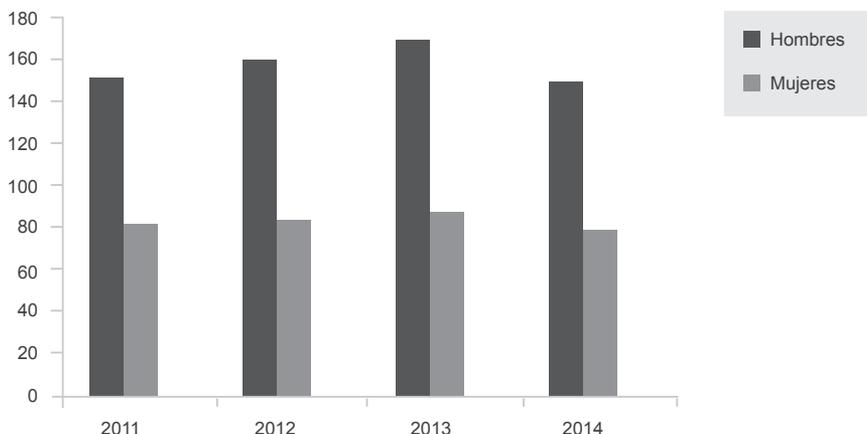
RECINTO ACADÉMICO UNIVERSITARIO	AÑOS											
	2011		2012		2013		2014					
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
Ajaluela	114	38	76	120	43	77	167	44	123	220	49	171
Banco Central de Costa Rica	27	8	19	1		1						
Cartago	7.189	2.462	4.727	7.613	2.505	5.108	7.929	2.645	5.284	8.258	2.741	5.517
Centro Académico	693	332	361	740	360	380	767	339	428	827	372	634
Hewlett Packard				24	3	21	22	3	19	20	2	18
Intel	28	3	25	29	3	26	26	3	23	41	5	36
Liberia	15	2	13	27	9	18	26	9	17	3	1	2
Limón										88	41	47
Naranjo	21	4	17	21	4	17				1		1
Puntarenas	17	10	7	6	3	3	4	1	3			
San Carlos	815	271	544	866	307	559	943	319	624	1.006	372	634
Santa Cruz	66	33	33	73	41	32	50	34	16	28	17	11
U. Tecnológica del Salvador	1		1									
Zapote	160	47	113	165	55	110	152	46	106	208	64	144
<b>TOTAL</b>	<b>9.083</b>	<b>3.186</b>	<b>5.897</b>	<b>9.570</b>	<b>3.295</b>	<b>6.275</b>	<b>10.048</b>	<b>3.427</b>	<b>6.621</b>	<b>10.700</b>	<b>3.664</b>	<b>7.215</b>

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Un análisis de la tendencia en la presencia de hombres y mujeres en los últimos cuatro años permite señalar que el aumento en la matrícula femenina ha sido menos significativo en comparación con el aumento de la matrícula masculina. Por ejemplo, para el año 2014 matricularon 478 mujeres más con respecto al 2011, mientras que en los hombres este aumento fue de 1.318 estudiantes, cifras que confirman que la equidad de género en el acceso y permanencia estudiantil representa aún muchos desafíos.

De acuerdo con Brenes (1999, p.22), en el período 1999 *“las restricciones en el acceso de las mujeres al Instituto Tecnológico, son el resultado de la interacción de un conjunto de factores sociales, personales e institucionales que son susceptibles de cambio”* (Brenes, 1999, p.22). La posibilidad de otras y mejores condiciones de acceso para las mujeres que desean estudiar en la institución, son las que se han promovido a partir del 2000 así como las de permanencia.

**Gráfico 10:** Presencia de hombres y mujeres en la matrícula ITCR 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Por otra parte, en cuanto al grado académico cursado el Cuadro No.9 ubica la matrícula estudiantil en grado y posgrado, permitiendo apreciar que la mayor cantidad de estudiantes matriculados en los últimos cuatro años cursaron la Licenciatura (N=19.889), seguido de Bachillerato (N=10.677), Maestría (N=4.771) y Doctorado (N=119).

**Cuadro 9:** Cantidad de estudiantes según grado académico cursado, por sexo, 2011-2014

GRADO ACADÉMICO	AÑOS											
	2011			2012			2013			2014		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
Bachillerato Universitario	2.951	1.220	1.731	2.867	1.172	1.695	2.998	1.811	1.187	1.861	1.084	777
Doctorado Académico	45	11	34	38	8	30	36	30	6			
Licenciatura	4.881	1.594	3.287	5.390	1.759	3.631	5.771	3.883	1.888	3.847	2.504	1.343
Maestría	1.340	432	908	1.393	412	981	1.325	929	396	713	476	237
<b>TOTAL</b>	<b>9.083</b>	<b>3.186</b>	<b>5.897</b>	<b>9.570</b>	<b>3.295</b>	<b>6.275</b>	<b>10.048</b>	<b>6.621</b>	<b>3.427</b>	<b>6.421</b>	<b>4.064</b>	<b>2.357</b>

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014.

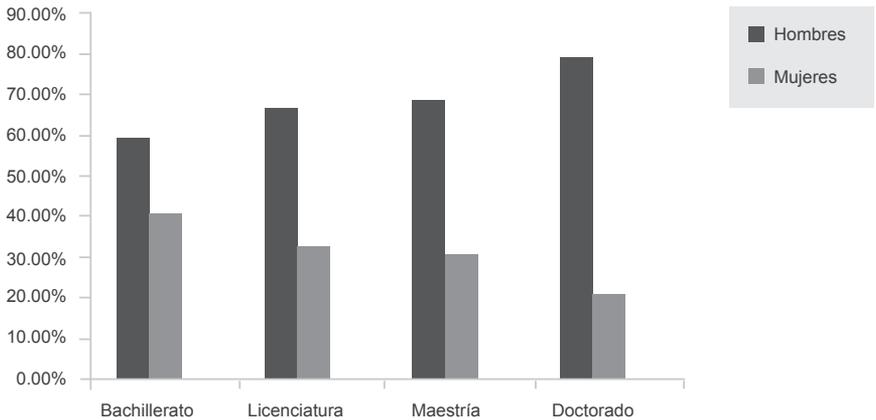
**Cuadro 10:** Cantidad de estudiantes matriculados según Áreas de Conocimiento, por sexo, 2011-2014

ÁREA DE CONOCIMIENTO	AÑOS											
	2011			2012			2013			2014		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
Ciencias Básicas	1.090	172	918	1.126	168	958	1.241	183	1.058	1.319	196	1.123
Ciencias de la Salud	291	195	96	250	164	86	236	154	82	223	146	77
Ciencias Económicas	2.367	1.063	1.304	2.460	1.110	1.350	2.478	1.080	1.398	2.557	1.134	1.423
Educación	413	215	198	337	180	157	288	159	129	253	121	132
Ingeniería	3.869	1.059	2.810	4.299	1.162	3.137	4.646	1.303	3.343	4.980	1.398	3.582
Recursos Naturales	1.104	501	603	1.153	530	623	1.217	576	641	1.224	591	633
Sin Asignar										204	82	122
<b>TOTAL</b>	<b>9.083</b>	<b>3.186</b>	<b>5.897</b>	<b>9.570</b>	<b>3.295</b>	<b>6.275</b>	<b>10.048</b>	<b>3.427</b>	<b>6.621</b>	<b>10.760</b>	<b>3.668</b>	<b>7.092</b>

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Ahora bien, si se analiza la matrícula según grado académico cursado por sexo en los últimos cuatro años se puede aseverar que en los cuatro grado académicos ofrecidos por la institución hay una mayor presencia masculina en la matrícula. Llama la atención que el porcentaje de matrícula femenina en licenciatura, maestría y doctorado no alcanza el mínimo de 40%, por ejemplo, a nivel de doctorado la representación de mujeres es poco menor del 20%. Es a nivel de bachillerato donde ha habido una mayor presencia de mujeres matriculadas en los últimos cuatro años. En ese sentido, resulta fundamental prestar atención a los posibles factores explicativos de las brechas de género identificadas a nivel del acceso a licenciatura y posgrado.

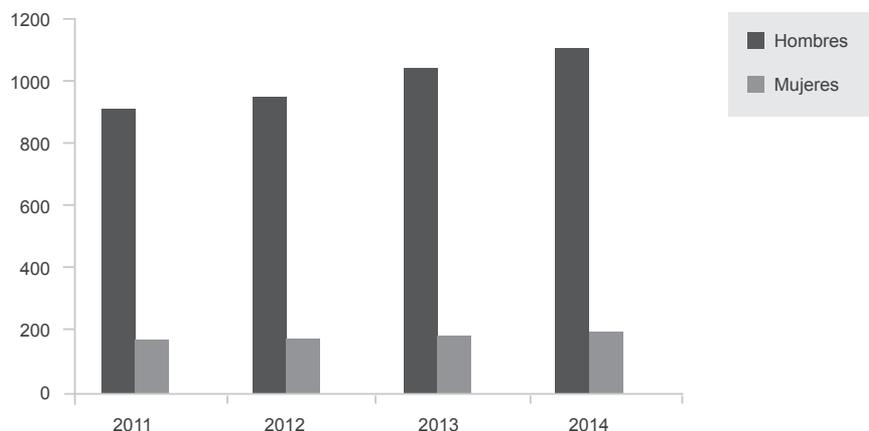
**Gráfico 11:** Porcentaje de hombres y mujeres en la matrícula según grado académico ITCR 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Basándose en la información que proporciona el cuadro No.10, es posible contabilizar la cantidad de población estudiantil matriculada según áreas de conocimiento. Las ilustraciones presentadas más adelante permiten observar más claramente esta tendencia en la matrícula durante los últimos cuatro años. Al respecto es posible delimitar algunas conclusiones relacionadas con las brechas de género en la presencia estudiantil en las seis áreas académicas que ofrece la institución. En primer lugar, persiste una mayor representación masculina en el área de Ciencias Básicas, con una tendencia al aumento en los años 2011 a 2013. En esta área la presencia femenina ha sido bastante poca y no evidencia una tendencia al aumento en los años señalados.

**Gráfico 12:** Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Ciencias Básicas 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

El cuadro No.11 permite detalla la matrícula en los programas académicos del área de Ciencias Básicas, siendo notable la baja representación femenina en las carreras de Ingeniería en Computación y Maestría en Computación, a pesar de una tendencia al aumento en la matrícula de mujeres con respecto a años anteriores no se alcanzado una participación equitativa de ambos géneros.

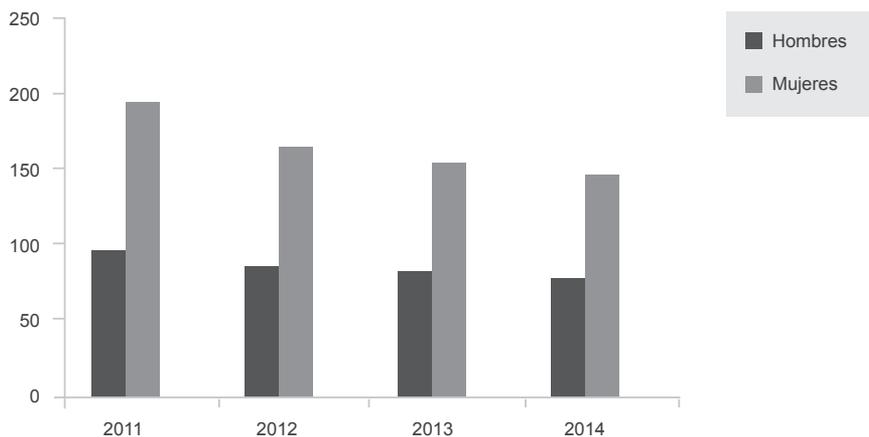
**Cuadro 11:** Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Ciencias Básicas según programa académico, por sexo. 2011-2014

Años	2011			2012			2013			2014		
	Absolutos											
PROGRAMA ACADÉMICO	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
Escuela de Ing. en Computación	900	133	767	953	141	812	1068	160	908	1125	166	959
Maestría en Computación	197	40	157	241	40	201	175	24	151	203	32	171
Porcentajes												
PROGRAMA ACADÉMICO	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
Escuela de Ing. en Computación	100%	14,78%	85,22%	100%	14,80%	85,20%	100%	14,98%	85,02%	100%	14,75%	85,25%
Maestría en Computación	100%	20,30%	79,70%	100%	16,60%	83,40%	100%	13,71%	86,29%	100%	15,76%	84,24%

**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

Contrariamente a lo anterior, se observa una mayor matrícula de mujeres en las carreras que integran el área de Ciencias de la Salud, donde la presencia masculina además de ser menor, ha ido en disminución en los últimos cuatro años, según lo ilustra el gráfico No.13.

**Gráfico 13:** Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Ciencias de la Salud 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Es comprensible que las mujeres ocupen un lugar predominante en esta área, dadas las condiciones de inequidad en el acceso al campo de la ciencia y tecnología, tal y como explica Ruiz (1999): *“por un lado los peldaños inferiores de la educación- de los entes que tienen una mayor responsabilidad para hacerlo- no están promoviendo una carrera científica, tecnológica y técnica integrada. Por otro lado, se constituyen en oficializadores de comportamientos tradicionales, lo cual se evidencia en las opciones donde se ubican las mujeres”* (Ruiz, 1999, p.44) Es decir, la forma en que se ha constituido la matrícula estudiantil en dicha área, podría obedecer también a los roles tradicionales de género asignados a hombres y mujeres.

El cuadro a continuación permite observar que la Escuela de Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental es una de las unidades académicas que presenta una mayor representación femenina a nivel de matrícula estudiantil, no obstante llama la atención que a partir del año 2012 no se evidencia un aumento en la matrícula de mujeres, sino que se presenta una tendencia hacia la disminución.

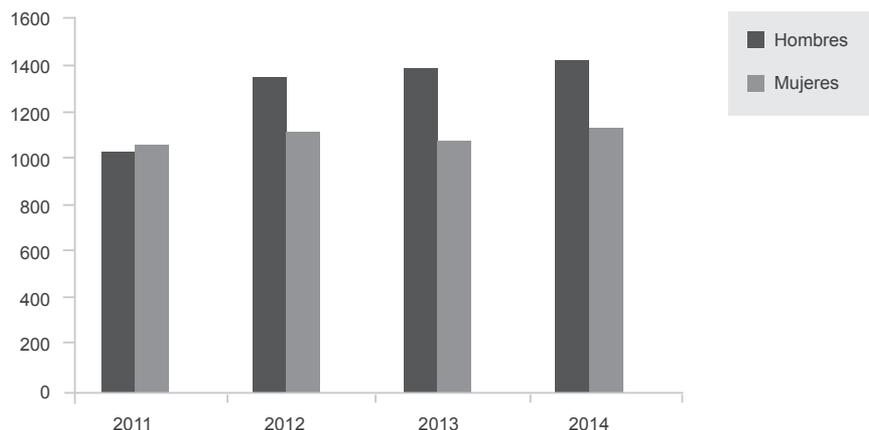
**Cuadro 12:** Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Ciencias de la Salud según programa académico, por sexo. 2011-2014

Años	2011		2012		2013		2014					
	Datos Absolutos											
PROGRAMA ACADÉMICO	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H			
Escuela de Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental	230	158	72	201	134	67	204	134	70	201	132	69
Licenciatura en Ingeniería en Seguridad e Higiene Ambiental	45	32	13	36	23	13	29	19	10	22	15	7
Maestría en Salud Ocupacional	26	13	13	15	9	6	5	3	2	3	1	2
<b>Datos Porcentuales</b>												
PROGRAMA ACADÉMICO	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
Escuela de Ingeniería en Seguridad Laboral e Higiene Ambiental	100,00%	68,70%	31,30%	100,00%	66,67%	33,33%	100,00%	65,69%	34,31%	100,00%	65,67%	34,33%
Licenciatura en Ingeniería en Seguridad e Higiene Ambiental	100,00%	71,11%	28,89%	100,00%	63,89%	36,11%	100,00%	65,52%	34,48%	100,00%	68,18%	31,82%
Maestría en Salud Ocupacional	100,00%	50,00%	50,00%	100,00%	60,00%	40,00%	100,00%	60,00%	40,00%	100,00%	33,34%	66,66%

Fuente: Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

Por otra parte, el área de Ciencias Económicas presenta una matrícula menos segmentada entre hombres y mujeres, según se puede apreciar en la gráfica No.14. A pesar de que es visible una tendencia hacia la mayor presencia masculina, hay una brecha menor entre hombres y mujeres.

**Gráfico 14:** Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Ciencias Económicas 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

El cuadro No.13 detalla matrícula femenina y masculina en las distintas carreras que integran esta área, siendo observable que la Administración de Empresas presenta una mayor inclusión de mujeres en los últimos cuatro años.

**Cuadro 13:** Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Ciencias Económicas según programa académico, por sexo. 2011-2014

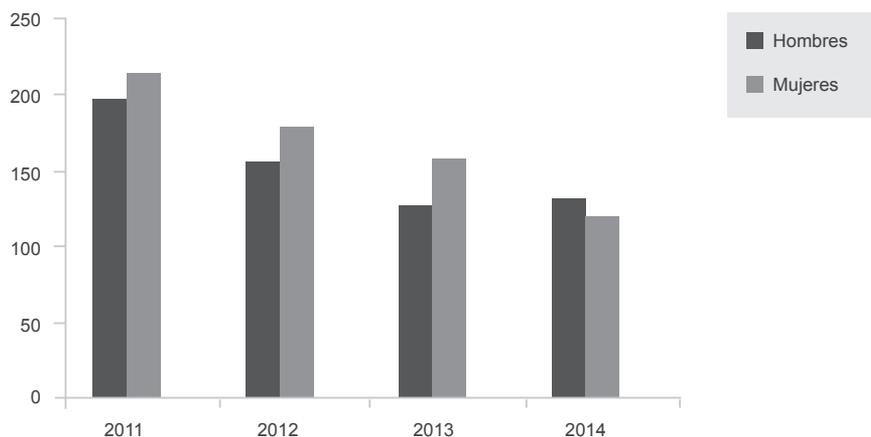
Años	2011			2012			2013			2014		
	TOTAL	M	H									
<b>Datos Absolutos</b>												
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>M</b>	<b>H</b>									
Administración de Tecnologías de Información	169	53	116	210	56	154	260	66	194	298	74	224
Área Académica de Gerencia de Proyectos	323	113	210	317	102	215	357	116	241	429	131	298
Escuela de Administración de Empresas	1216	625	591	1216	622	594	1255	635	620	1268	670	598

<b>Años</b>	<b>2011</b>			<b>2012</b>			<b>2013</b>			<b>2014</b>		
<b>Datos Absolutos</b>												
Licenciatura en Administración de Empresas	362	206	156	426	246	180	337	187	150	395	219	176
Maestría en Administración de Empresas	348	98	250	344	112	232	317	102	215	318	105	213
Maestría en Desarrollo Local	16	10	6	9	6	3	4	4	0	4	2	2
<b>Datos Porcentuales</b>												
<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>M</b>	<b>H</b>									
Administración de Tecnologías de Información	100%	31,36%	68,64%	100%	26,67%	73,33%	100%	25,38%	74,62%	100%	24,83%	75,17%
Área Académica de Gerencia de Proyectos	100%	34,98%	65,02%	100%	32,18%	67,82%	100%	32,49%	67,51%	100%	30,54%	69,46%
Escuela de Administración de Empresas	100%	51,40%	48,60%	100%	51,15%	48,85%	100%	50,60%	49,40%	100%	52,84%	47,16%
Licenciatura en Administración de Empresas	100%	56,91%	43,09%	100%	57,75%	42,25%	100%	55,49%	44,51%	100%	55,45%	44,55%
Maestría en Administración de Empresas	100%	28,16%	71,84%	100%	32,56%	67,44%	100%	32,18%	67,82%	100%	33,00%	67,00%
Maestría en Desarrollo Local	100%	62,50%	37,50%	100%	66,67%	33,33%	100%	100%	0,00%	100%	50,00%	50,00%

**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

Al igual que el área anterior, Educación presenta una tendencia hacia la mayor representación de mujeres en la matrícula estudiantil, manteniéndose una relación cercana a la paridad entre hombres y mujeres, según lo ilustra el gráfico a continuación. No obstante, es de notar que a partir del año 2012 la participación femenina tiende a disminuir.

**Gráfico 15:** Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Educación 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

**Cuadro 14:** Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Educación según programa académico, por sexo. 2011-2014

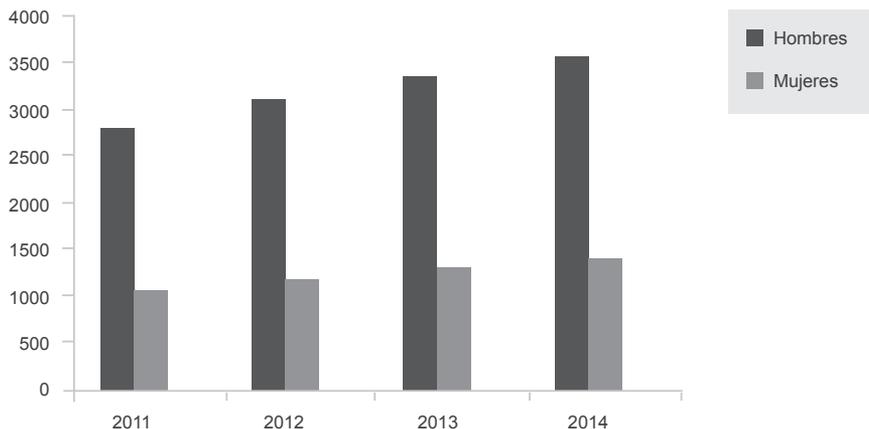
PROGRAMA ACADÉMICO	AÑOS											
	2011			2012			2013			2014		
	TOTAL	M	H									
Educación Técnica	152	85	67	112	72	40	60	48	12	18	15	3
Enseñanza de la Matemática Asistida por Computadora	107	40	67	87	37	50	102	44	58	102	35	67
Licenciatura de Enseñanza de la Matemática Asistida por Computadora	32	16	16	39	17	22	28	13	15	19	10	9
Maestría en Educación Técnica	140	86	54	120	65	55	104	59	45	116	63	53

**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

La información contenida en el Cuadro No.14 permite señalar que la carrera de Educación Técnica tanto a nivel de grado como de posgrado, integra una mayor presentación femenina en la matrícula, empero es de notar que en los últimos tres años ésta presenta una tendencia hacia la disminución. En cuanto a esto resulta importante profundizar las posibles razones asociadas a dicha disminución. Por otro lado, las mayores brechas entre hombres y mujeres con respecto a la matrícula se presentan en el área de Ingeniería, donde continua existiendo una

considerable menor participación de las mujeres. No obstante, cabe mencionar que en los años 2013 y 2014 hay una tendencia al aumento de la matrícula femenina con respecto a los dos años anteriores, según es posible observar en la ilustración a continuación.

**Gráfico 16:** Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Ingeniería 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

El Cuadro No.15 indica la matrícula tanto masculina como femenina en los programas académicos del área de Ingeniería. A nivel de grado se observa que Ingeniería en Computadores, Ingeniería en Mantenimiento Industrial e Ingeniería en Mecatrónica son algunas de las carreras con menor representación femenina. Además de los factores personales y sociales que pueden incidir en la baja participación de las mujeres en esta área, resulta fundamental reconocer los factores institucionales involucrados. Dicho de otra forma, preguntarse si la institución hace suficiente en cuanto a ofrecer mejores condiciones de acceso y permanencia de mujeres en estas carreras, así como ofrecer una mayor imagen de inclusión femenina en carreras que tradicionalmente han tenido un predominio masculino.

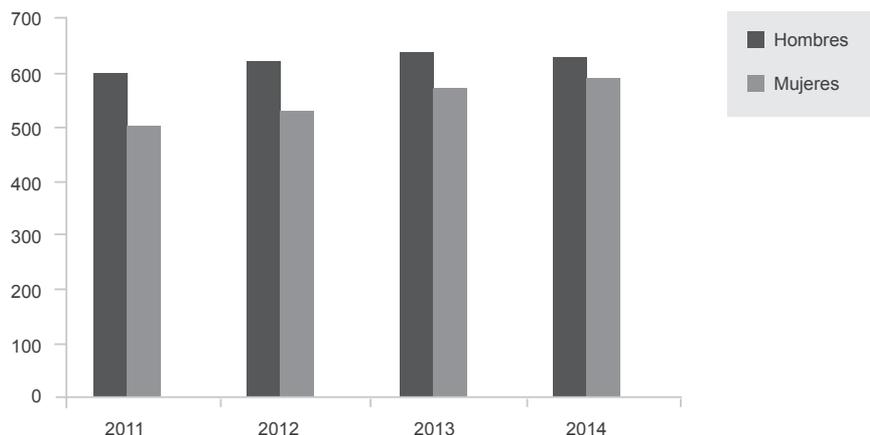
**Cuadro 15:** Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Ingeniería según programa académico, por sexo. 2011-2014

PROGRAMA ACADÉMICO	AÑOS											
	2011			2012			2013			2014		
	TOTAL	M	H									
Área Académica Ingeniería Mecatrónica	130	20	110	191	26	165	269	42	227	363	60	303
Área de Ingeniería en Computadores	156	14	142	216	13	203	268	18	250	347	24	323
Escuela Arquitectura y Urbanismo	275	137	138	276	150	126	269	141	128	257	138	119
Escuela de Ciencias e Ingeniería de los Materiales	251	78	173	291	92	199	300	105	195	322	113	209
Escuela de Ingeniería Electromecánica	527	48	479	555	52	503	583	53	530	608	62	546
Escuela de Ingeniería en Construcción	446	122	324	455	121	334	495	133	362	542	155	576
Escuela de Ingeniería en Electrónica	731	76	655	745	76	669	767	100	667	812	107	705
Escuela de Ingeniería en Producción Industrial	638	302	336	735	337	398	824	371	453	882	403	479
Escuela Diseño Industrial	311	173	138	331	192	139	373	221	152	370	223	147
Escuela Ingeniería Agrícola	117	28	89	122	34	88	146	45	101	149	54	95
Licenciatura en Ingeniería Agrícola	7	1	6	4	1	3	1	0	1	3	0	3
Licenciatura en Ingeniería en Construcción	38	6	32	28	5	23	24	3	21	15	1	14
Licenciatura en Ingeniería en Electrónica	3	0	3	1	0	1	3	1	2	3	0	3
Licenciatura en Ingeniería en Mantenimiento Industrial	16	0	16	10	0	10	8	0	8	5	0	5
Licenciatura en Ingeniería en Producción Industrial	3	0	3	3	1	2	1	1	0	0	0	0
Maestría en Administración de la Ingeniería Electromecánica	72	6	66	70	5	65	68	4	64	66	5	61
Maestría en Electrónica	0	0	0	105	10	95	70	7	63	81	7	74
Maestría en Ingeniería Vial							21	4	17	15	4	11
Maestría en Sistemas Modernos de Manufactura	179	57	122	182	53	129	175	57	118	160	47	113
Maestría Profesional Cadena de Abastecimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

Finalmente, el Área de Recursos Naturales presenta una matrícula con mayor inclusión de mujeres y hombres durante el periodo 2011 a 2014, según lo grafica la ilustración No.17, existe una tendencia al aumento de la matrícula femenina a partir del año 2012.

**Gráfico 17:** Presencia de hombres y mujeres en la matrícula del Área de Recursos Naturales. 2011-2014



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

A nivel de matrícula estudiantil se observa que en los programas académicos de esta área se presenta una tendencia al crecimiento de la matrícula femenina en carreras como Ingeniería Forestal, Ingeniería en Biotecnología, Ingeniería Ambiental Ingeniería Agropecuaria Administrativa, según lo muestra el siguiente Cuadro.

**Cuadro 16:** Cantidad de estudiantes matriculados en el área de Recursos Naturales según programa académico, por sexo. 2011-2014

PROGRAMA ACADÉMICO	AÑOS											
	2011			2012			2013			2014		
	TOTAL	M	H									
Área Académica de Agroforestal	48	15	33	51	20	31	49	20	29	29	11	18
Área Académica del Doctorado en Ciencias Naturales para el Desarrollo	45	11	34	38	8	30	36	6	30	22	5	17
Escuela Ingeniería Agropecuaria Administrativa	115	41	74	110	47	63	156	71	85	178	83	95
Escuela Ingeniería en Agronomía	206	43	163	212	45	167	228	49	179	240	57	183
Escuela Ingeniería Forestal	186	83	103	203	90	113	195	96	99	196	94	102
Gestión Turismo Rural	64	26	38	54	26	28	50	26	24	45	27	18
Gestión Turismo Sostenible	61	40	21	60	38	22	50	26	24	45	17	28
Ingeniería Ambiental	191	125	66	198	123	75	216	144	72	227	146	81
Ingeniería en Biotecnología	180	105	75	188	109	79	205	120	85	222	137	85
Licenciatura en Ingeniería Forestal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura Ingeniería Agropecuaria Administrativa	0	0	0	12	3	9	14	3	11	1	1	0
Licenciatura Ingeniería en Biotecnología para Egresados	23	16	7	37	28	9	33	23	10	31	20	11

**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

En un balance general, nos interesa comparar estos resultados con nuestro marco de referencia que es el año 1999. A continuación se presenta los aspectos más relevantes:

- *Opciones académicas que se imparten desde 1999.* En este período 21 opciones académicas se estaban ofreciendo (81%), entre éstas, están

tanto carreras como grados, es decir, puede haber tres opciones de una carrera: bachillerato, licenciatura y maestría.

- 17 opciones académicas incrementaron la participación de las mujeres entre 1999 al 2014. Lo relevante es que 9 de estas opciones tienen una participación mayor al 40 por ciento y 8 tienen un porcentaje menor. En este último caso, llama la atención dos carreras. La Escuela de Electrónica pasa de un 7% a un 13% pero a nivel de licenciatura disminuye la participación de mujeres. La Escuela de Electromecánica pasa de un 4% a un 10%, pero baja en la matrícula en licenciatura, igual que en el caso de la Escuela de Electrónica.
- 4 de las 21 presentan disminuyeron la participación de las mujeres en su matrícula: Ingeniería en computación, Matemática asistida por la computadora, licenciatura de Electrónica y Electromecánica.
- Opciones académicas que se crearon durante el período de 1999 al 2014.
  - Durante este período se crearon 21 opciones (considera carreras y grados nuevos de licenciatura y maestría)
  - 8 de estas opciones tienen una matrícula femenina superior al 40% (38%).
  - 13 opciones tienen una matrícula femenina menor al 40% (62%).

En general los datos presentados advierten la necesidad de identificar y analizar con mayor profundidad los factores que inciden en el acceso y permanencia de las mujeres en las áreas de mayor tecnología: computación, electrónica, electromecánica y metalmecánica. A pesar de que en los últimos años se ha logrado una mayor inclusión de las mujeres en los programas académicos que ofrece la institución, resulta evidente que persisten barreras para el logro de la equidad entre hombres y mujeres. En tal dirección resulta indispensable la detección de las condiciones institucionales que puedan impulsar una mayor participación femenina.

### **3.2. Brechas de género en la población graduada del ITCR**

La equidad de género en la educación superior no es únicamente un asunto de acceso, sino que otro objetivo fundamental consiste en la participación y conclusión exitosa de los estudios universitarios, garantizando los apoyos necesarios para el bienestar del alumnado (UNESCO, Conferencia Mundial de la Educación Superior) Las estadísticas relacionadas con la población graduada permiten dar cuenta de las condiciones de egreso de las y los estudiantes universitarios, así como el apoyo institucional en el acceso al mercado laboral.

Como antecedente de este informe, el Estudio sobre Brechas de Género en la población estudiantil graduada del ITCR reveló que durante el periodo 2010 a

2012 la institución graduó a una mayor cantidad de hombres con respecto a la cantidad de mujeres graduadas, 58% y 42% respectivamente. Si bien los datos representan una inclusión de ambos sexos, aún no se evidencia la paridad. Al mismo tiempo, el estudio mencionado determinó que el ITCR gradúa un mayor promedio de estudiantes masculinos de zonas rurales en comparación con las mujeres de origen rural graduadas de la institución (Rodríguez, 2014).

Sobre la graduación de profesionales la Oficina de Planificación Institucional ha contabilizado que un total de 9.108 estudiantes recibieron su título universitario durante el periodo 2008 a 2013, de los cuales un 60,6% fueron hombres y un 39,4% mujeres, porcentajes que si bien denotan la inclusión de las mujeres en la obtención del grado profesional, no representan una situación de equidad entre ambos géneros.

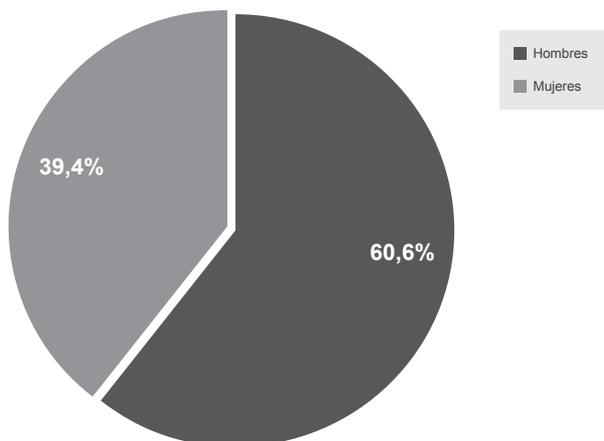
**Cuadro 17:** Cantidad de graduados según sexo. 2007-2013

SEXO	FECHA DE GRADUACIÓN						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres	475	477	420	596	516	566	542
Hombres	744	820	732	836	749	881	754
<b>TOTAL</b>	<b>1.219</b>	<b>1.297</b>	<b>1.152</b>	<b>1.432</b>	<b>1.265</b>	<b>1.447</b>	<b>1.296</b>
SEXO							
Mujeres	38,97%	36,78%	36,46%	41,62%	40,79%	39,12%	41,82%
Hombres	61,03%	63,22%	63,54%	58,38%	59,21%	60,88%	58,18%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014

Cabe agregar que a partir del año 2010 se observa una tendencia al aumento en la graduación de estudiantes mujeres con respecto a los tres años anteriores, pero este incremento no ha sido suficiente para el logro de la igualdad con respecto a la graduación de estudiantes hombres. La ilustración a continuación permite apreciar el porcentaje de hombres y mujeres graduadas durante los últimos siete años.

**Gráfico 18:** Porcentaje de hombres y mujeres en población graduada ITCR 2007-2013



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

La información disponible permite constatar la cantidad de personas graduadas según grado académico durante los años 2011 a 2013. En términos generales, son el grado de Bachillerato y Licenciatura donde se obtienen mayor cantidad de estudiantes graduados. La comparación por sexo deja entrever que a nivel de bachillerato la brecha entre hombres y mujeres graduadas es más ligera, sin embargo, ésta tiende a incrementarse a nivel de licenciatura y maestría, siendo menor la presencia femenina en ambas graduaciones. La brecha más amplia se ubica en el grado de doctorado, donde la cantidad de hombres que obtienen dicho título académico llega a ser el doble que las mujeres.

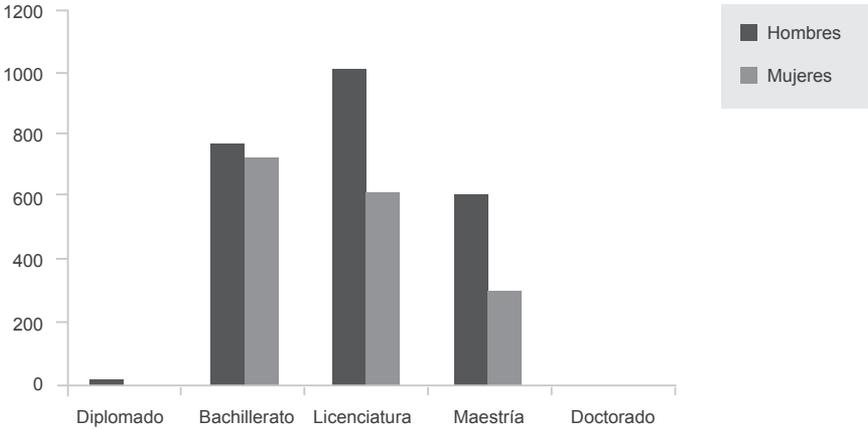
**Cuadro 18:** Cantidad de personas graduadas según grado académico cursado, por sexo. 2011-2013

**FECHA DE GRADUACIÓN**

<b>Años</b>	<b>2011</b>			<b>2012</b>			<b>2013</b>		
<b>Absolutos</b>									
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Diplomado	4	2	2	3		3	3		3
Bachillerato universitario	544	260	284	438	201	237	509	260	249
Licenciatura	522	188	334	612	238	374	485	184	301
Maestría	191	64	127	400	128	272	314	105	209
Doctorado académico	7	4	3	2	2		1		1
<b>TOTAL</b>	<b>1.265</b>	<b>516</b>	<b>749</b>	<b>1.447</b>	<b>566</b>	<b>881</b>	<b>1.296</b>	<b>542</b>	<b>754</b>
<b>Porcentajes</b>									
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Diplomado	0,32%	0,39%	0,27%	0,21%	0,00%	0,34%	0,23%	0,00%	0,40%
Bachillerato universitario	43,00%	50,39%	37,92%	30,27%	35,51%	26,90%	39,27%	47,97%	33,02%
Licenciatura	41,26%	36,43%	44,59%	42,29%	42,05%	42,45%	37,42%	33,95%	39,92%
Maestría	15,10%	12,40%	16,96%	27,64%	22,61%	30,87%	24,23%	19,37%	27,72%
Doctorado académico	0,55%	0,78%	0,40%	0,14%	0,35%	0,00%	0,08%	0,00%	0,13%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014

**Gráfico 19:** Presencia de hombres y mujeres en la población graduada según grado académico 2011-2013



**Fuente:** Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014

Surgen además datos relevantes en cuanto al egreso estudiantil según las seis áreas de conocimiento que se desarrollan en el ITCR. En cuanto a esto se logra determinar que en la graduación de profesionales persisten áreas predominantemente masculinas tales como Ciencias Básicas e Ingenierías, donde además la representación de las mujeres es menor al 40%, y en particular en Ciencias Básicas no llega al 20% la presencia femenina.

De igual forma, se puede observar que en el área de Educación se graduaron más mujeres que hombres entre los años 2011 y 2013, empero la representación masculina sí alcanza el 40%. Aunado a esto se evidencia que la graduación en carreras de las áreas de Ciencias de la Salud y Recursos Naturales tuvo una presencia más equitativa entre ambos géneros.

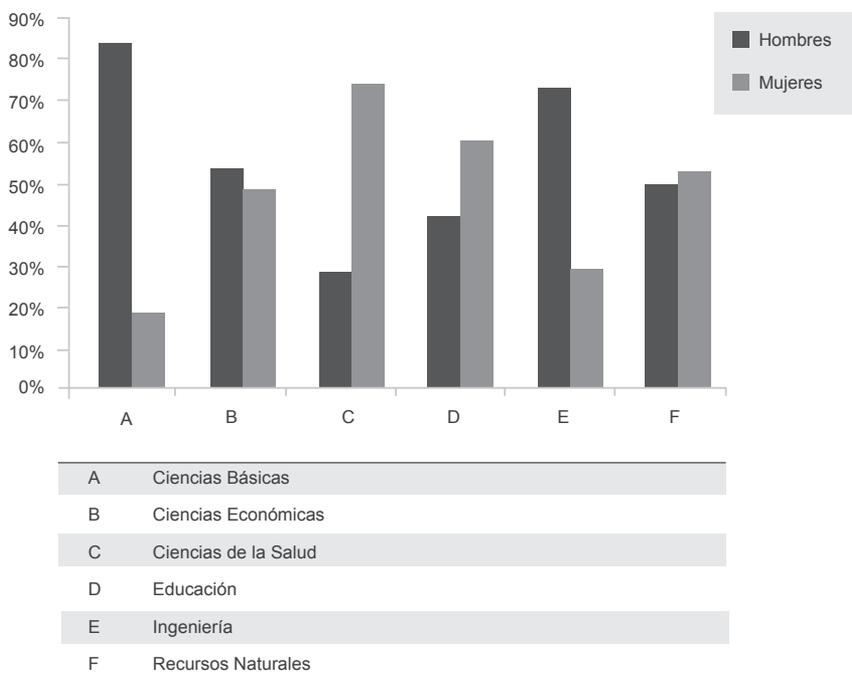
A partir de lo anterior puede concluirse que siguen existiendo barreras no sólo en el acceso, sino en la permanencia y graduación de mujeres en las carreras que integran el área de las Ciencias Básicas e Ingeniería. En ese sentido, las cifras nos hablan de continua exclusión de las mujeres de las áreas de conocimiento que históricamente han sido masculinizadas.

**Cuadro 19:** Cantidad de graduados según Áreas de Conocimiento, por sexo. 2011-2013

ÁREA DE CONOCIMIENTO	FECHA DE GRADUACIÓN								
	2011			2012			2013		
	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
Ciencias Básicas	140	23	117	163	32	131	142	23	119
Ciencias Económicas	362	170	192	549	259	290	508	245	263
Ciencias de la Salud	54	42	12	48	31	17	40	30	10
Educación	135	79	56	76	43	33	111	68	43
Ingeniería	462	140	322	421	114	307	354	95	259
Recursos Naturales	112	62	50	191	87	104	142	81	61
<b>TOTAL</b>	<b>1.265</b>	<b>516</b>	<b>749</b>	<b>1.447</b>	<b>566</b>	<b>881</b>	<b>1.296</b>	<b>542</b>	<b>754</b>

Fuente: Oficina de Planificación ITCR, 2014

**Gráfico 20:** Porcentaje de hombres y mujeres graduados según áreas de conocimiento 2011-2013



Fuente: Elaboración propia según datos Oficina de Planificación ITCR, 2014.

La incorporación laboral de la población graduada es un elemento importante a considerar en lo que a brechas de género se refiere. Particularmente el estudio sobre brechas en la población graduada llevado a cabo por la Oficina de Equidad de Género reveló algunos resultados pertinentes. Según Rodríguez (2014) del total de mujeres que completaron la encuesta a personas graduadas de la institución en el año 2012 aproximadamente un 34% reconoció que le resultó difícil encontrar trabajo, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje fue de 28,7%, de manera que las mujeres expresaron un mayor grado de dificultad para incorporarse en el ámbito laboral.

El estudio mencionado constató además que de la población femenina graduada en el año 2012, un 44,44% valoró que la universidad le apoyo en su proceso de inserción laboral, mientras que 56% de los hombres expresó lo mismo, habiendo una menor percepción de apoyo por parte de las mujeres (Rodríguez, 2014)

En adición a lo anterior, se señaló la existencia de una mayor cantidad de mujeres desempleadas al momento de responder la encuesta, con respecto a los hombres. Igualmente, los hombres reportaron un mayor nivel de afinidad entre la carrera de estudio y el trabajo desempeñado al momento de su graduación, reportando además rangos salariales más altos que las mujeres (Rodríguez, 2014)

Para finalizar, según Rodríguez (20014) otro dato interesante se refiere a la continuación de estudios por parte de estudiantes graduados de la institución, observando que una menor proporción de mujeres afirmó tener interés de continuar sus estudios en el ITCR en comparación con los hombres que afirmaron lo mismo.

En síntesis, la información disponible acerca de la población graduada de la institución permite llevar a cabo una lectura crítica acerca de las desigualdades de género que siguen presentes en el egreso estudiantil y el proceso de inserción al mercado laboral, cuestión que a todas luces implica grandes desafíos institucionales de cara al logro de la equidad de género.

### **3.3 Equidad de género en la población docente y administrativa**

Además de reconocer las brechas de género que afectan a la población estudiantil, para obtener un panorama más completo sobre la equidad de género en el ITCR, resulta imprescindible analizar la situación con respecto al personal docente y administrativo que labora en la institución. Con tal fin, este apartado retoma un análisis de la presencia de hombres y mujeres en la contratación docente y administrativa, los puestos de dirección y la coordinación de proyectos de investigación.

El compromiso hacia el logro de la equidad de género en la institución educativa superior implica la garantía de condiciones de inclusión e igualdad en todas las esferas de la vida universitaria vinculadas a los objetivos institucionales. Conlleva además, el fortalecimiento académico y profesional de las y los trabajadores bajo las mismas oportunidades.

### 3.3.1. Presencia de hombres y mujeres la contratación del personal docente y administrativo

Según datos suministrados por el Departamento de Recursos Humanos en el año 2012 laboran en la institución un total de 751 docentes y 869 profesionales de apoyo a la academia. Esta información desagregada por sexo permite dar cuenta que en ambos casos la población que trabaja para la institución es mayoritariamente masculina. En el caso de la población docente del año 2012, los docentes hombres son casi el doble que las docentes mujeres, 518 y 233 respectivamente.

En cuanto al personal de apoyo que laboró en la institución en el año 2012 se identifica una mayor presencia de mujeres, siendo menor la diferencia entre la cantidad de trabajadores hombres y la cantidad de trabajadoras mujeres. Seguidamente los cuadros No.20 y 21 detallan la cantidad de personal registrado entre los años 2008 y 2012.

**Cuadro 20:** Personal docente 2008-2012

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
2008	211	31,17%	466	68,83%	677	100,00%
2009	213	30,56%	484	69,44%	697	100,00%
2010	223	31,72%	480	68,28%	703	100,00%
2011	230	31,81%	493	68,19%	723	100,00%
2012	233	31,03%	518	68,97%	751	100,00%

Fuente: Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

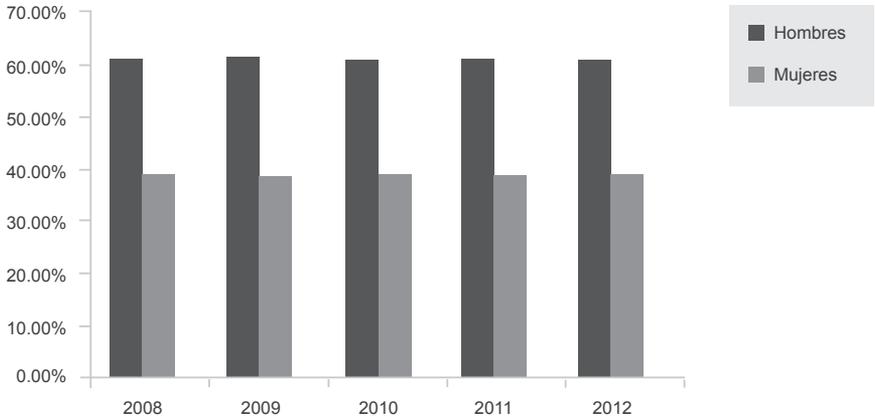
**Cuadro 21:** Personal de apoyo a la academia 2008-2012

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
2008	344	45,81%	407	54,19%	751	100,00%
2009	363	45,66%	432	54,34%	795	100,00%
2010	375	45,29%	453	54,71%	828	100,00%
2011	375	44,70%	464	55,30%	839	100,00%
2012	402	46,26%	467	53,74%	869	100,00%

Fuente: Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

La integración de los datos anteriores en el gráfico a continuación, permite evidenciar que en cada uno de los cinco años señalados la población trabajadora femenina es poco menos del 40%, sin evidenciarse un movimiento hacia el incremento durante este periodo. Caso contrario, los hombres mantienen un porcentaje más alto en la contratación laboral de la institución. Si bien se evidencia la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral de la institución esta representación no es equitativa con respecto a los hombres.

**Gráfico 21:** Porcentaje de hombres y mujeres en el personal docente y administrativo 2008 a 2012



**Fuente:** Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

### **3.3.2. Grado académico del personal docente y administrativo**

La información sistematizada por el Departamento de Recursos Humanos da cuenta del estado en cuanto al grado académico de las personas que laboran en la institución. Propiamente en el grado de bachillerato es posible ver que existe una relación más cercana a la equidad entre la cantidad de hombres y mujeres que poseen dicho grado académico, tal y como muestra el siguiente cuadro.

**Cuadro 22:** Personal docente y administrativo con grado académico de Bachillerato 2008-2012

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
2008	45	47%	51	53%	96	100%
2009	51	50%	52	50%	103	100%
2010	55	55%	45	45%	100	100%
2011	53	51%	51	49%	104	100%
2012	52	49%	55	51%	107	100%
Total de Grado académico					510	

**Fuente:** Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

En cuanto al personal docente y de apoyo a la academia que posee el grado de licenciatura las diferencias entre hombres y mujeres comienzan a hacerse visibles, sin embargo no se muestran tan pronunciadas. La situación cambia al observar la cantidad de personal que posee el grado académico de maestría, siendo visible una mayor diferencia entre mujeres y hombres, a favor de éstos últimos. A partir de la información que integra cuadro No.24 se puede identificar que en los años señalados hay una presencia significativamente mayor de hombres con título de maestría.

**Cuadro 23:** Personal docente y administrativo con grado académico de Licenciatura 2008-2012

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
2008	76	43%	100	57%	176	100%
2009	82	44%	106	56%	188	100%
2010	82	41%	120	59%	202	100%
2011	90	42%	125	58%	215	100%
2012	103	45%	128	55%	231	100%
Total de Grado académico					1012	

**Fuente:** Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

**Cuadro 24:** Personal docente y administrativo con grado académico de Maestría 2008-20012

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
2008	112	34%	220	66%	332	100%
2009	128	35%	241	65%	369	100%
2010	144	37%	248	63%	392	100%
2011	161	38%	260	62%	421	100%
2012	174	38%	285	62%	459	100%
Total de Grado académico					1973	

**Fuente:** Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

Resulta evidente que conforme avanza el grado académico la brecha entre hombres y mujeres se va ampliando, siendo visible una mayor presencia de personal masculino altamente calificado, como es el caso del grado de doctorado, que en su mayoría está representado por trabajadores hombres de la institución. Esta misma tendencia se observa en la población graduada de la institución, donde los más altos títulos académicos son obtenidos por una mayoría de hombres.

Lo anterior puede responderse a la luz de las condiciones sesgadas por el género, donde las mujeres en general tienen menos oportunidades para acceder a niveles más altos de especialización profesional, tomando en cuenta las roles y funciones que le son endosados históricamente, tales como el cuidado del hogar, la crianza de hijos e hijas, el cuidado hacia otros y otras, las dobles jornadas de trabajo y el trabajo doméstico no remunerado, entre otras.

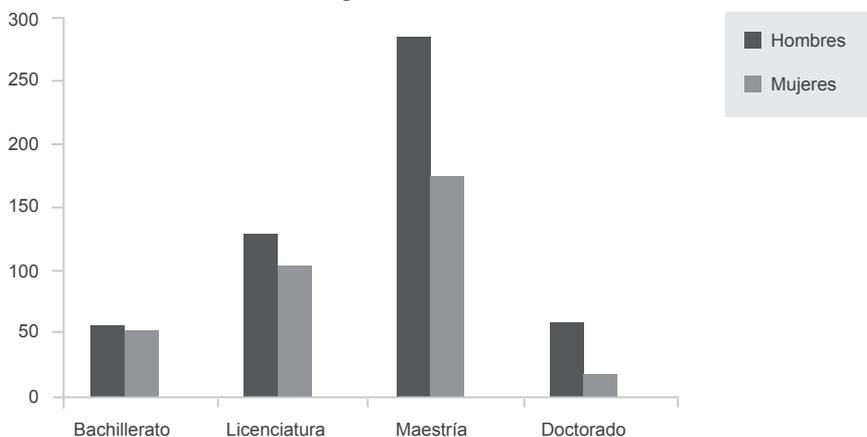
**Cuadro 25:** Personal docente y administrativo con grado académico de Doctorado 2008-2012

Año	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
2008	6	16%	32	84%	38	100%
2009	8	18%	37	82%	45	100%
2010	10	20%	41	80%	51	100%
2011	13	21%	49	79%	62	100%
2012	17	23%	58	77%	75	100%
Total de Grado académico					271	

**Fuente:** Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

La ilustración No.22 permite apreciar la tendencia en grado académico del personal docente y administrativo en el año 2012, la cual de manera específica confirma lo mencionado más adelante. La tendencia muestra como la principal brecha entre hombres y mujeres se amplía conforme avanza el grado académico, en dicho caso maestría y doctorado respectivamente. Tomando en cuenta estos elementos la institución debe tomar medidas dirigidas a promover acciones afirmativas tanto para la contratación del personal como para el otorgamiento de becas de estudio, pasantías académicas, reservas de plaza entre otros.

**Gráfico 22:** Grado académico del personal docente y administrativo, según sexo año 2012



**Fuente:** Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

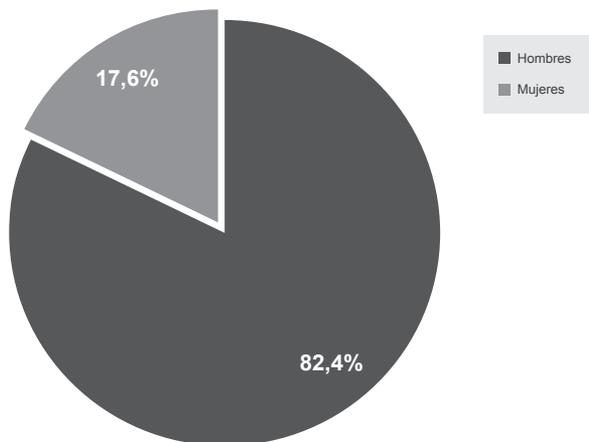
### 3.3.3. Puestos de dirección y jefatura

Dentro de la estructura organizativa del ITCR se encuentra el Consejo Institucional, órgano directivo superior de la institución. Entre sus funciones se encuentra la definición de directrices para el cumplimiento de las políticas institucionales, la aprobación presupuestaria, la promulgación y aprobación de reglamentos, así como la toma de decisiones en materia académica y administrativa de la institución.

Dicho Consejo se encuentra integrado por un total de 17 personas, incluyendo su presidente, representantes del sector docente, representantes del sector administrativo, representantes de egresados (as), representantes estudiantiles, secretaria, auditoría interna y suplentes. Actualmente el Consejo tiene un total de 14 representantes hombres y 3 representantes mujeres<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Fuente: <http://www.itcr.ac.cr/reglamentos/Consultas/consultarR1.asp?n=419>. Recuperado el 14 de febrero de 2015.

**Gráfico 23:** Porcentaje de hombres y mujeres en el Consejo Institucional ITCR 2014



**Fuente:** Elaboración propia

La ilustración anterior da cuenta de la mínima representación femenina en el órgano directivo superior de la institución, siendo notoria además la sobrerrepresentación masculina. Según Ruiz (2014, comunicación personal) lo anterior puede obedecer a que existe una muy baja postulación de mujeres a estos puestos de elección universitaria y no tanto a que existan condiciones particulares que limiten la participación de las mujeres; siendo entonces necesario que la comunidad universitaria promueva una mayor postulación de las mujeres, tanto docentes, administrativas y estudiantes.

Por otra parte, la distribución de los puestos de dirección durante los últimos cinco años deja entrever que las cuatro vicerrectorías del ITCR han estado lideradas equitativamente por hombres y mujeres, según detalla el Cuadro seguidamente.

**Cuadro 26:** Puestos de dirección 2008-2012

Dirección	Año	Sexo
<b>Vicerrectoría de Docencia</b>	2008	F
	2009	F
	2010	F
	2011	M
	2012	M
<b>Vicerrectoría de Investigación y Extensión</b>	2008	M
	2009	M
	2010	M
	2011	M
	2012	M
<b>Vicerrectoría de Vida Estudiantil</b>	2008	F
	2009	F
	2010	F
	2011	F
	2012	F
<b>Vicerrectoría de Administración</b>	2008	M
	2009	M
	2010	M
	2011	M
	2012	M

**Fuente:** Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

### **3.3.4. Presencia de hombres y mujeres docentes en Escuelas**

La contratación de docentes es un aspecto fundamental de incluir en el balance de equidad de género en la institución. Para tal fin se analizó la distribución por sexo en el personal docente de 32 unidades académicas del ITCR en el año 2012. En términos generales fue posible observar que en dicho periodo un total de 24 Escuelas no alcanzaban el 40% de representación femenina docente, entre las cuales se encontraron principalmente carreras vinculadas al área de Ingeniería. El cuadro No.27 detalla el porcentaje de hombres y mujeres en la población docente de cada una de las Escuelas.

Es posible observar además que la mayoría de las Escuelas presentó un porcentaje de presentación masculina superior al 40%, con excepción de la Escuela de Ciencias del Lenguaje donde la cantidad de mujeres docentes es bastante mayor. Si bien se identifica que algunas Escuelas mantienen una relación cercana a la equidad entre hombres y mujeres, éstas son la minoría. Más bien, en términos generales es evidente que en el año 2012 hubo una mayor proporción de docentes hombres con respecto a las docentes mujeres.

**Cuadro 27:** Porcentaje de docentes por Escuela, según sexo

DEPARTAMENTO/ ESCUELA	2012	
	Hombres	Mujeres
GESTION DE TURISMO RURAL SOSTENIBLE	100	0
MAESTRIA ADM. EMPRESAS	100	0
MAESTRIA EN COMPUTACION	100	0
CARRERA ADM. EMPRESAS San José	100	0
ESCUELA DE EDUCACION TECNICA	100	0
ESCUELA INGENIERIA ELECTROMECHANICA	94,7	5,3
LIC. ADM. EMPRESAS	90,0	10,0
ESCUELA DE ELECTRONICA	85,7	14,3
CARRERA ADM. EMPRESAS NOCTURNA	85,7	14,3
ESCUELA DE CONSTRUCCION	85,2	14,8
ESCUELA DE ARQUITECTURA Y URBANISMO	82,4	17,6
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES	80,6	19,4
ESCUELA CIENCIA E ING. DE MATERIALES	80,0	20,0
ESCUELA DE AGRONOMIA	80,0	20,0
ESCUELA DE FISICA	78,6	21,4
ESCUELA DE MATEMATICAS	76,6	23,4
BACH. ADM. EMPRESAS San Carlos	68,8	31,2
ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA	66,7	33,3
ESCUELA DE INGENIERIA EN COMPUTACION	66,7	33,3
BACHILL.COMPUTACION SAN CARLOS	66,7	33,3
DOCTORADO CIENCIAS NATURALES	66,7	33,3
ESCUELA CIENCIAS Y LETRAS SAN CARLOS	66,7	33,3
CARRERA ADM. EMPRESAS DIURNA	64,3	35,7
ESCUELA PRODUCCION INDUSTRIAL	62,0	38,0
ESCUELA DE INGENIERIA FORESTAL	61,3	38,7
ESCUELA DE DISENO INDUSTRIAL	57,1	42,9
ESCUELA DE ADMINISTRACION AGROPECUARIA	52,9	47,1
ESCUELA DE QUIMICA	46,2	53,8
ESCUELA ING.SEGUR.LABORAL E HIGIENE AMB.	42,9	57,1
ESCUELA DE BIOLOGIA	41,4	58,6
ESCUELA CIENCIAS DEL LENGUAJE	21,6	78,4

**Fuente:** Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

Si se analiza la tendencia en la contratación de hombres y mujeres docentes en el periodo 2010 a 2012 es posible dar cuenta que son pocas las Escuelas que presenta un aumento en la contratación de docentes mujeres con respecto a años

anteriores, entre ellas Bachillerato en Computación (San Carlos), Administración de Empresas (Diurna), Doctorado en Ciencias Naturales, Ingeniería en Computación y Escuela de Producción Industrial. Por otro lado, hubo Escuelas que evidenciaron una disminución en la contratación de docentes mujeres, tales como Escuelas de Ciencias del Lenguaje, Educación Técnica, Escuela de Física y Matemáticas.

Así también, la carrera de Administración de Empresas (San José), Turismo Rural Sostenible, Maestría en Computación y Maestría en Administración de Empresas no tuvieron docentes mujeres durante el periodo indicado. Cabe mencionar que en términos generales la representación femenina en el resto de las Escuelas se mantiene bastante similar durante estos tres años, sin evidenciar aumentos significativos con respecto a la composición docente masculina. A continuación el Cuadro No.28 detalla la cantidad de docentes hombres y mujeres por cada unidad académica.

**Cuadro 28:** Cantidad de docentes por Escuela, según sexo 2010-2012

DEPARTAMENTO/ ESCUELA	2012			2011			2010		
	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
ESCUELA DE INGENIERIA EN COMPUTACION	44	22	66	47	11	58	40	11	51
ESCUELA DE MATEMATICAS	36	11	47	33	11	44	33	14	47
ESCUELA INGENIERIA ELECTROMECHANICA	36	2	38	36	2	38	33	3	36
ESCUELA DE ELECTRONICA	30	5	35	28	3	31	28	3	31
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES	29	7	36	22	8	30	23	7	30
CARRERA ADM. EMPRESAS DIURNA	27	15	42	26	15	41	27	6	33
ESCUELA CIENCIAS Y LETRAS SAN CARLOS	24	12	36	22	11	33	23	12	35
ESCUELA DE CONSTRUCCION	23	4	27	22	4	26	23	5	28
ESCUELA DE FISICA	22	6	28	18	10	28	16	9	25
ESCUELA DE AGRONOMIA	20	5	25	18	5	23	18	3	21
ESCUELA DE INGENIERIA FORESTAL	19	12	31	18	11	29	18	10	28
ESCUELA DE QUIMICA	18	21	39	19	20	39	20	20	40
ESCUELA PRODUCCION INDUSTRIAL	18	11	29	17	7	24	15	7	22

DEPARTAMENTO/ ESCUELA	2012			2011			2010		
	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL	M	F	TOTAL
ESCUELA DE ARQUITECTURA Y URBANISMO	14	3	17	16	4	20	14	4	18
ESCUELA DE DISEÑO INDUSTRIAL	12	9	21	11	9	20	11	9	20
ESCUELA CIENCIA E ING. DE MATERIALES	12	3	15	13	2	15	14	2	16
CARRERA ADM. EMPRESAS NOCTURNA	12	2	14	12	2	14	12	3	15
ESCUELA DE BIOLOGIA	12	17	29	14	17	31	11	15	26
BACH. ADM. EMPRESAS San Carlos	11	5	16	7	4	11	8	6	14
ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA	10	5	15	9	4	13	10	4	14
ESCUELA DE ADMINISTRACION AGROPECUARIA	9	8	17	11	8	19	13	6	19
LIC. ADM. EMPRESAS	9	1	10	9	1	10	10	2	12
ESCUELA ING. SEGUR. LABORAL E HIGIENE AMB.	9	12	21	11	10	21	9	10	19
BACHILL.COMPUTACION SAN CARLOS	8	4	12	11	4	15	9	0	9
ESCUELA CIENCIAS DEL LENGUAJE	8	29	37	6	32	38	9	31	40
ESCUELA DE EDUCACION TECNICA	4	0	4	3	1	4	2	1	3
MAESTRIA ADM. EMPRESAS	2	0	2	2	0	2	2	0	2
GESTION DE TURISMO RURAL SOSTENIBLE	2	0	2	2	0	2	2	0	2
DOCTORADO CIENCIAS NATURALES	2	1	3	2	1	3	4	0	4
CARRERA ADM. EMPRESAS San José	1	0	1	2	0	2	3	0	3
MAESTRIA EN COMPUTACION	1	0	1	1	0	1	2	0	2

Fuente: Elaboración propia según datos Departamento de Recursos Humanos

### 3.3.5. Presencia de hombres y mujeres en proyectos de investigación

La investigación constituye una actividad sustantiva de las universidades públicas en Costa Rica, siendo así resulta fundamental identificar la participación de hombres y mujeres en iniciativas y proyectos de investigación en el ITCR. Según datos recopilados por la Vicerrectoría de Investigación y Extensión entre el año 2008 y 2012 se ejecutan más de 300 investigaciones anualmente, de la cuales la mayor parte de investigadores son hombres. Del año 2008 a 2011 la participación de mujeres en proyectos de investigación no alcanza el mínimo de 40%, y se experimenta un ligero aumento en el año 2012 donde la participación de mujeres en proyectos de investigación llega al 44,6%

Este dato es importante si se compara con las estadísticas mundiales. En el caso de América Latina y el Caribe se cuenta con la proporción más alta (46%) de investigadoras, porcentaje que supera el promedio mundial del 29%. (UNESCO, 2010, p.78).

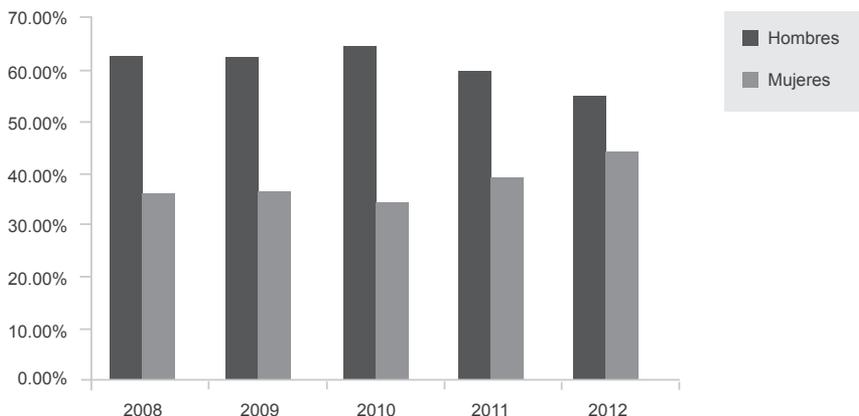
**Cuadro 29:** Cantidad de proyectos de investigación según sexo de persona responsable 2008-2012

AÑO	Cantidad de proyectos de investigación	Mujeres	Hombres
2008	336	36,6%	63,4%
2009	334	36,9%	63,1%
2010	302	34,8%	65,2%
2011	322	39,8%	60,2%
2012	303	44,6%	55,4%

**Fuente:** Elaboración propia según datos Vicerrectoría de Investigación y Extensión

A continuación la Ilustración No.22 muestra la tendencia en la participación de hombres y mujeres en proyectos de investigación durante los últimos cinco años, siendo evidente que esta actividad está siendo desarrollada principalmente por hombres.

**Gráfico 24:** Porcentaje de proyectos de investigación a cargo de hombres y mujeres 2008-2012



**Fuente:** Elaboración propia según datos Vicerrectoría de Investigación y Extensión

### 3.4. Ambiente universitario libre de violencia

En el año 2013 la Oficina de Equidad de Género presenta el informe del estudio “Incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR” cuyo fin consistió en identificar las diferentes formas de violencia que enfrenta la población estudiantil. Según Ruiz (2013) la puesta en evidencia del hostigamiento sexual y la discriminación que afectan a las y los estudiantes constituye un paso para la propuesta de medidas que eliminen las brechas de género en el ámbito universitario. Este estudio se basó en la aplicación de un cuestionario a un total de 1242 estudiantes matriculados en la institución (63% hombres y 36% mujeres) de la Sede Central de Cartago, Sede Regional de San Carlos y Centro Académico de San José, durante el año 2011. El cuestionario recabó datos generales de las y los estudiantes participantes, acciones de discriminación dentro de la universidad, manifestaciones de violencia, hostigamiento sexual en el ambiente universitario, manifestaciones de violencia y discriminación al sector estudiantil y respuesta institucional.

Este apartado retoma los resultados más relevantes de este estudio en términos de visibilizar principalmente el estado sobre discriminación, hostigamiento sexual y violencia contra estudiantes en el ambiente universitario.

#### 3.4.1. Discriminación por motivos de género

El estudio permitió constatar la incidencia de distintas manifestaciones de discriminación hacia las y los estudiantes entrevistados. Según permite observar el siguiente cuadro, la principal de estas manifestaciones es el “trato diferenciado entre hombres y mujeres” la cual fue reconocida por el 47% de las y los estudiantes.

Según Ruiz (2013) un 17% recibe el trato de mujeres y un 74% de hombres. Asimismo, un 68% afirmó haberlo recibido por parte del personal docente, un 11% del estudiantado y un 5% del personal administrativo.

Del total de mujeres participantes que respondieron la encuesta, un 46% respondió que ha recibido un trato diferenciado en la institución, mientras que en los hombres esta proporción es de un 48% (Ruiz, 2013).

### **Cuadro 30:** Discriminación contra estudiantes universitarios, por sexo

<b>MANIFESTACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
Comentarios ofensivos	23%	40%	60%
Trato diferente entre hombres y mujeres	47%	35%	65%
Exclusión en actividades académicas, deportivas o culturales	3%	35%	63%
Diferencias en las exigencias académicas	27%	27%	73%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>		

**Fuente:** Elaboración propia a partir de resultados de estudio “Incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR” (Ruiz, 2013)

Según Ruiz (2013) el estudio deja entrever la presencia de otras formas de discriminación tales como los comentarios ofensivos 23%, las diferencias en las exigencias académicas hacia hombres y mujeres 27%, y en un menor grado la exclusión en actividades académicas, deportivas y culturales 3%. En cuanto a los comentarios ofensivos cabe mencionar que el 26% del total de mujeres entrevistadas indica haber recibido esta manifestación, en el caso de los hombres un 22%. Por otra parte, las diferencias en las exigencias académicas fueron percibidas por un 31% del total de hombres y un 21% del total de las mujeres.

Por otro lado, un 1% de la población estudiantil encuestada manifestó que su derecho a la orientación sexual fue violentado e irrespetado.

### **3.4.2. Manifestaciones de hostigamiento sexual**

Los resultados de la encuesta sobre incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR permiten observar que el 5% de la población recibió alguna manifestación de hostigamiento sexual, representado al 6% de las mujeres entrevistadas y al 5% de los hombres entrevistados (Ruiz, 2013).

Sumado a lo anterior, un 23% de la población conoce las acciones en materia de prevención del hostigamiento sexual por parte del ITCR, un 38% afirmó haber recibido charlas sobre el tema y un 9% conoce el reglamento contra hostigamiento sexual del ITCR (Ruiz, 2013). El cuadro a continuación muestra la proporción de hombres y mujeres que respondieron afirmativamente a cada uno de los ítems mencionados.

**Cuadro 31:** Hostigamiento sexual. Presencia y conocimiento del tema por sexo. 2011

SITUACIÓN	% MUJERES	% HOMBRES
Ha enfrentado hostigamientos sexual	6%	5%
Conoce acciones del TEC para prevenir	26%	21%
Recibió charla de hostigamiento sexual	40%	38%
Conoce el reglamento	10%	9%

**Fuente:** Estudio “Incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR” (Ruiz, 2013)

Los datos proporcionados por la encuesta permiten además observar la presencia y conocimiento del hostigamiento sexual según sede académica del ITCR. De acuerdo con el Cuadro No.32 la mayor presencia de hostigamiento sexual se señala en la sede regional de San Carlos, seguido del Centro Académico de San José. Así también, estudiantes de la sede de San Carlos reportan en general un mayor conocimiento en torno al tema de hostigamiento sexual. En cuanto a esto llama la atención que las y los estudiantes de la sede central indican un menor conocimiento en cuanto al reglamento contra el hostigamiento sexual.

**Cuadro 32:** Hostigamiento sexual. Presencia y conocimiento del tema por sede. 2011.

SITUACIÓN	Central, Cartago	Centro Académico San José	Regional San Carlos
Ha enfrentado hostigamientos sexual	5%	7%	9%
Conoce acciones del TEC para prevenir	24%	24%	24%
Recibió charla de hostigamiento sexual	39%	44%	47%
Conoce el reglamento	9%	12%	16%
Total encuestados/as por Sede	100%	100%	100%

**Fuente:** Estudio “Incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR” (Ruiz, 2013)

De manera más específica, las manifestaciones de hostigamiento sexual reportadas por la población estudiantil incluyen desde piropos o comentarios con contenido sexual (6%) hasta acercamientos corporales (4%), amenazas con propuestas sexuales (1%) y favores sexuales (1%). En ese sentido, las mujeres

reportan en mayor grado la presencia de piropos o comentarios sexuales (11%) y los acercamientos corporales sin consentimiento (7%). Asimismo los hombres reportan una mayor incidencia de piropos y comentarios sexuales. En términos generales, los piropos de carácter sexual constituyen la manifestación más frecuente de hostigamiento sexual.

**Cuadro 33:** Hostigamiento sexual. Presencia del hostigamiento sexual por manifestación y según sexo. 2011 Sexo

Manifestación	Mujer	Hombre	Total
Favores sexuales	1%	1%	1%
Amenaza con propuestas sexuales	0%	1%	1%
Piropos o comentarios	11%	4%	6%
Sin consentimiento recibiendo besos y otros	7%	2%	4%

**Fuente:** Estudio "Incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR" (Ruiz, 2013)

Algunos otros datos relevantes con respecto a la incidencia de hostigamiento sexual en contra de la población estudiantil son:

Mujeres:	Hombres:
- <b>1%</b> de las entrevistadas ha recibido solicitudes de favores sexuales: <b>100%</b> provenientes de hombres, de los cuales <b>75%</b> docentes y <b>25%</b> administrativos.	- <b>1%</b> de los entrevistados ha recibido solicitudes de favores sexuales: <b>50%</b> provenientes de mujeres y <b>50%</b> de hombres, de los cuales <b>75%</b> docentes y <b>12,5%</b> personal administrativo.
- <b>11%</b> de las entrevistadas ha recibido comentarios de tipo sexual: <b>4%</b> provenientes de mujeres y <b>73%</b> de hombres, de los cuales <b>65%</b> docentes, <b>8%</b> personal administrativo y <b>18%</b> estudiantes.	- <b>4%</b> de los entrevistados ha recibido comentarios de tipo sexual: <b>48%</b> provenientes de mujeres y <b>45%</b> de hombres, de los cuales <b>38%</b> docentes, <b>17%</b> personal administrativo y <b>38%</b> estudiantes.
- <b>7%</b> de las entrevistadas ha recibido besos sin consentimiento: <b>6%</b> provenientes de mujeres y <b>79%</b> de hombres, de los cuales <b>59%</b> docentes, <b>3%</b> personal administrativo y <b>29%</b> estudiantes.	- <b>2%</b> de los entrevistados ha recibido besos sin consentimiento: <b>54%</b> provenientes de mujeres y <b>23%</b> de hombres, de los cuales <b>15%</b> docentes, <b>23%</b> personal administrativo y <b>54%</b> estudiantes.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Ruiz (2013)

### 3.4.3. Otras manifestaciones de violencia

De un total de 1242 estudiantes, 14% ha sufrido algún tipo de agresión verbal como gritos, faltas de respeto u otra manifestación verbal irrespetuosa en el ambiente universitario; de los cuales 20% mujeres y 19% hombres. Unido a esto, un 11% indicó haber recibido agresión física (empujones, golpes, entre otros). De este porcentaje las mujeres representan el 15% y los hombres el 16%.

**Cuadro 34:** Manifestaciones de violencia. Presencia de gritos y otras acciones de irrespeto según sexo. 2011

Manifestación	Mujer	Hombre	Total
Faltado el respeto gritándole, ofendiéndole u otra manifestación verbal	20%	19%	14%
Recibido empujones o le han pegado	15%	16%	11%

**Fuente:** Estudio "Incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR" (Ruiz, 2013)

La población entrevistada manifestó que la agresión de tipo verbal fue perpetrada tanto por hombres como mujeres, en el 61% y 25% de los casos respectivamente. Según las y los estudiantes esta violencia fue recibida por parte de personal docente (67%), personal administrativo (8%) y estudiantes (20%)

Por otra parte, las agresiones físicas reportadas fueron ocasionadas principalmente por hombres (58%) y en un menor grado mujeres (22%) de los cuales la 58% corresponde a docentes, 51% a estudiantes y 6% personal administrativo.

Finalmente, la encuesta permite observar la incidencia de este tipo de agresiones en tres recintos académicos, según se señala seguidamente en el cuadro.

**Cuadro 35:** Manifestaciones de violencia. Presencia de gritos y otras acciones de irrespeto según Sede. 2011

Manifestación	Central, Cartago	Centro Académico San José	Sede Regional San Carlos
Faltado el respeto gritándole, ofendiéndole u otra manifestación verbal	19%	15%	22%
faltado el respeto, le ha gritado o mostrado actitudes ofensivas	16%	11%	20%

**Fuente:** Estudio "Incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR" (Ruiz, 2013)

### **3.5. Acciones afirmativas para la equidad de género**

Una acción afirmativa es entendida como una medida, temporal o permanente, para generar condiciones que favorezcan la igualdad de un grupo que históricamente ha gozado de menos oportunidades o derechos. Para el logro de la igualdad de género resulta indispensable promover acciones afirmativas que permitan disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres. Con este norte, las acciones afirmativas incluyen medidas que garanticen una mayor inclusión de las mujeres en los distintos ámbitos del desarrollo humano, social, económico y cultural, así como, medidas tendientes a eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres.

El ITCR ha impulsado y apoyado distintas acciones afirmativas en los últimos años, las cuales han desafiado las barreras de género persistentes en la institución, desplegando valiosos esfuerzos hacia el logro de la equidad y la garantía de un ambiente libre de discriminación y violencia tanto para mujeres, como para hombres.

Un recorrido histórico por los alcances más importantes en esta materia pone en evidencia que el reto de la equidad de género ha sido incluido en la agenda institucional. En la última década, se han encaminado meritorias iniciativas como la aprobación del Reglamento contra el Hostigamiento Sexual, la creación de la Oficina de Equidad de Género, la Declaratoria del ITCR como un espacio libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género, la creación del Código de Buenas Prácticas para la Equidad de Género, entre otras.

El siguiente cuadro detalla cronológicamente las acciones más relevantes en materia de equidad de género en el ITCR.

**Cuadro 36:** Acciones afirmativas para la equidad de género ICTR 1996-2014

Año	Acción Afirmativa
1996	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación y aprobación del Reglamento contra Hostigamiento Sexual. Es a partir de la creación del Programa de Equidad de Género que se inician procesos de capacitación, prevención y sensibilización entorno al hostigamiento sexual. En el año 2004 se tramita el primer caso.</li> </ul>
1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ITCR crea el Taller Infantil para hijos e hijas de personal y estudiantes. Un proyecto impulsado por un grupo de funcionarias y funcionarios, principalmente, mujeres con una gran necesidad de cuidado de sus hijos e hijas y así tener mayores condiciones desarrollo laboral.</li> <li>• El II Congreso Institucional recomienda la aprobación de una política general de género y la creación de la Oficina de Equidad de Género.</li> </ul>
1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Consejo Institucional aprueba la recomendación del Congreso y aprueba la creación del Programa de Equidad de Género.</li> <li>• El Programa de Equidad de Género realiza varios estudios del tema de género dentro de la Institución con fondos de la Unión Europea. Uno de estos estudios se concentró en la prueba de admisión para el ingreso de estudiantes al ITCR. Este estudio permitió realizar gestiones ante las autoridades para crear igualdad en el acceso de hombres y mujeres. La Oficina solicitó que el peso porcentual de los componentes que conforman la nota de admisión pesará cada uno 50% ya que el estudio evidenció que los hombres tienen mayor probabilidad de éxito con el examen de admisión y las mujeres con las notas de cuarto ciclo.</li> </ul>
2003	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Programa de Equidad de Género entra en la planificación institucional con recursos en forma permanente para atender la comunidad universitaria.</li> </ul>
2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación de la Comisión de Hostigamiento Sexual. La Comisión se conforma cuando se presenta ante el Departamento de Recursos Humanos el primer caso de hostigamiento sexual de un profesor contra una estudiante.</li> </ul>
2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Escuela de Ingeniería Forestal acuerda por unanimidad declararse: Una Escuela con una estrategia clara y efectiva de equidad de género. Con este acuerdo, se crea una Comisión de Género y en el 2012 se aprueba el Código de Buenas Practicas en Igualdad de Género.</li> <li>• El ITCR crea una beca especial para que los hijos e hijas de estudiantes pueden acceder al Taller Infantil Psicopedagógico.</li> </ul>

Año	Acción Afirmativa
2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Consejo Institucional del ITCR establece el Programa de Equidad de Género como Oficina. Una acción que fortalece el ámbito de la Oficina como unidad formal dentro de la organización institucional.</li> </ul>
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Consejo Institucional del ITCR aprueba la declaratoria: espacio libre de discriminación por la orientación sexual e identidad de género. Un acuerdo que se está tratando de complementar con un reglamento que promueva acciones preventivas y de atención de denuncias.</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo para la prevención y denuncia sobre casos de hostigamiento sexual<sup>1</sup>. Su objetivo es brindar una herramienta que permita a las personas conocer espacios, mecanismos y canales de información interna para la denuncia del hostigamiento sexual. El mismo está dirigido a personal docente, administrativo y población estudiantil, así como personas que presenten servicios a la institución. Dicho protocolo establece los principios del debido proceso en casos de hostigamiento sexual, señalando los principios y responsabilidades de las partes del proceso. El protocolo incluye además las funciones específicas de la Comisión Institucional sobre Denuncias por Hostigamiento Sexual, y la descripción de los pasos que comprende el proceso de denuncia.</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Escuela de Administración de Empresas crea la Comisión contra el Hostigamiento sexual.</li> <li>Se impulsan campañas institucionales con temas relacionados con la violencia de género</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>En febrero del 2015 se aprueba el Código de Buenas Prácticas para la igualdad de género.</li> <li>La presencia permanente de la Oficina de Equidad de Género en las diferentes Sedes y Centros Académicos del ITCR, por acuerdo del Consejo Institucional</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia según Ruiz, 2014, comunicación personal.

## 4. Balance final y recomendaciones

Este estudio permitió identificar las brechas de género que, a pesar de los esfuerzos institucionales por lograr una mayor equidad de género, aún persisten con el paso de los años, convirtiéndose en barreras importantes para cambiar una relación de género predominantemente masculina, que no es solo una situación del ITCR sino también a nivel mundial en el campo de la ciencia y la tecnología.

En general, los resultados que arroja el estudio confrontan al ITCR con escenarios de una relación predominantemente masculina, tanto el ámbito estudiantil, como docente y administrativo. El reto se traduce en la identificación de las barreras de acceso a oportunidades que están enfrentando las mujeres para su desarrollo académico, profesional y laboral y de las cuáles el ITCR puede contribuir a cambiar.

A manera de síntesis, las principales brechas de género en la población estudiantil están relacionadas sobre todo con los procesos de admisión y matrícula en la institución. En los últimos cuatro años, la representación masculina ha sido mayor a nivel de las solicitudes de examen de admisión; si bien ha habido un aumento en las solicitudes de mujeres, éste no ha sido significativo con respecto al aumento masculino. Dicha brecha es aún más notoria a nivel de la admisión a carrera, la cual es estadísticamente mayor en hombres que en mujeres. Asimismo, la brecha de género aumenta a nivel de matrícula estudiantil en estudiantes de primer ingreso, donde se pueden identificar carreras que van incrementando la participación de las mujeres, otras que la disminuyen y nuevas opciones académicas con participación de mujeres. Estas diferentes experiencias son las que deben ser revisadas para replicar acciones o procedimientos que están procurando una inserción más igualitaria.

Un 81% de las opciones que se impartían desde 1991 aumentaron la participación de las mujeres. Sin embargo, las áreas de Ingeniería y Ciencias Básicas mantienen una sobrerrepresentación masculina con respecto a la presencia de mujeres que no alcanza el 40%. De igual forma, se identifica que el aumento de la matrícula femenina en la mayoría de las áreas académicas no ha sido significativo en comparación con la población estudiantil masculina, de modo que la institución continúa teniendo una matrícula segmentada. Llama la atención que en las investigaciones de 1999, realizadas por la Oficina de Equidad de Género, se señaló la necesidad de una mayor oferta inclusiva para las mujeres. En la actualidad el ITCR, ha logrado la apertura de nuevas carreras tecnológicas donde se observa una importante participación de mujeres. Este caso es la Carrera de Ingeniería Ambiental, la matrícula de mujeres superó el 50% y es una tendencia que se ha mantenido. De igual forma, la Carrera de Biotecnología ha logrado mantener la paridad de género.

Otras como en el áreas de la computación, la relación de género ha estado decreciendo pero se han estado abriendo otros énfasis donde se observa en el caso de Administración de Tecnologías de Información una participación de casi el 30% de las mujeres en la matrícula.

A nivel de grados académicos se observa una brecha menor en cuanto al bachillerato, no obstante la brecha incrementa conforme avanza el grado académico, siendo aún más pronunciada a nivel de maestría y doctorado.

Por otra parte, el estudio revela brechas de género presentes a nivel de las contrataciones del personal institucional tanto docente como administrativo. Se evidencia que en los últimos cuatro años las mujeres no presentan un aumento significativo en su presencia en la institución, por tanto no es posible hablar aún de equidad de género en este ámbito. A nivel del personal se observaron brechas de género importantes en cuanto al grado académico, las cuales al parecer poseen una tendencia similar a la población graduada de la institución. Es decir, conforme avanza el grado académico la brecha entre hombres y mujeres se amplía. En cuanto a este aspecto resulta fundamental que la institución despliegue acciones afirmativas tanto en la contratación del personal como en el otorgamiento de beneficios complementarios para niveles de posgrado. Un caso que ejemplifica este aspecto, fue la recomendación a las autoridades, de fortalecer el personal de vigilancia con equidad de género. Esto permitió que en el 2014, se contratará la primera mujer como oficial de vigilancia y ya para el 2015 se incrementa a dos mujeres.

Aunado a lo anterior, se evidencian importantes diferencias en la presencia masculina y femenina en el Consejo Institucional, las cuales sugieren acciones tendientes a promover mayor postulación de las mujeres en estos puestos de decisión.

Particularmente, otro aspecto importante es la presencia de 24 Escuelas que no alcanzan el 40% de docentes mujeres para el año 2012, lo cual nos habla de debilidades importantes para la inclusión e igualdad con respecto a los docentes hombres que laboran en la institución, aspecto que merece una especial atención por parte de las autoridades universitarias de cara a la promoción de políticas institucionales para la igualdad de género en los procesos de contratación del personal docente.

Finalmente, el estudio recopila datos que confirman la existencia de distintas formas de discriminación y violencia en la institución, las cuales afectan tanto a estudiantes mujeres y estudiantes hombres. Sin duda la información presentada plantea interrogantes acerca de qué más puede hacer la institución para prevenir los malos tratos y el hostigamiento sexual en el ambiente de estudio y trabajo. Una acción que ha impulsado la Institución es el despliegue de campañas y la presencia en forma permanente de la Oficina de Equidad de Género en las Sedes y Centros Académicos.

Pese a que la institución ha encaminado iniciativas dirigidas a promover la equidad entre los géneros, plasmadas en diversas acciones afirmativas promovidas por las autoridades universitarias, aún se enfrentan grandes e importantes desafíos de cara a una igualdad real, donde las mujeres además de estar incluidas, gocen de las mismas condiciones, derechos y oportunidades con respecto a los hombres.

### *Algunas recomendaciones para la institución:*

El ITCR se ha comprometido con la igualdad de género, por lo que se recomienda seguir fortaleciendo:

- La política general recomendada por el II Congreso Institucional y aprobada por el Consejo Institucional, donde se constituye como un eje transversal en todas las áreas estratégicas del ITCR: estudiantil, docencia, investigación y administración y en todas las Sedes y Centros Académicos.
- Las acciones hacia la atracción, matrícula y permanencia de estudiantes con igualdad de género. Se cuenta con resultados importantes que hay que seguir fortaleciendo, como: la imagen de inclusión de hombres y mujeres en la atracción y en las ferias vocacionales. Evidenciar las acciones visibles de igualdad en las siguientes actividades: las asesorías a los y las orientadas, las consultas hacia las becas, la atención de madres y padres estudiantes, los criterios de asignación de becas, entre otras.
- Las acciones hacia la inclusión de hombres y mujeres en las contrataciones en la docencia y la administración, con el fin de evitar sesgos en cargos, puestos, funciones y áreas del conocimiento que tradicionalmente han sido asignados socialmente a algún sexo en particular.
- Las acciones hacia la Oferta Académica por medio del impulso del Código de las Buenas Prácticas para la igualdad de Género. Este es un instrumento que permitirá integrar el género en las diferentes actividades que desarrolle cada carrera.
- Las acciones por un sistema de indicadores institucional que integre el género en todas las variables. Esta labor ya fue iniciada por la Oficina de Planificación Institucional y permitió tener este informe. En el futuro, se espera tener el panorama completo con el personal, la investigación, entre otros. Un sistema que permitirá potenciar muchas de las actividades que ha venido realizando la Oficina de Equidad de Género en estudios que permitan ir midiendo la prevalencia del hostigamiento sexual y otras formas de violencia de género.
- Las acciones de información y sensibilización. Las autoridades han apoyado las campañas contra el hostigamiento sexual y otras formas de violencia de género. Estas acciones ya forman parte de una Comisión Institucional para el Bienestar y la Convivencia institucional que ameritan su apoyo como mecanismos de prevención dentro del sector estudiantil como al personal en general de las diferentes Sedes como Centros Académicos.

## 5. Referencias Bibliográficas

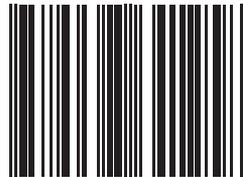
- Brenes, I. (1999). Equidad de género en la educación técnica y tecnológica: indicador de desarrollo nacional. *Equidad de género en la oferta académica en ciencia y tecnología*, 13 (Número especial), pp.21-28. Cartago.
- Camacho, R. (1999). Hallazgos y propuestas hacia la construcción de una oferta educativa con equidad de género. *Tecnología en marcha. Equidad de género en la oferta académica en ciencia y tecnología*, 13 (Número especial), pp.3-9. Cartago.
- Carcedo, A. y Amador, D. (2012). *Tercer balance del Estado de la Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica. Informe de la Rectoría*. San José: Universidad de Costa Rica.
- Castillo, A. (2007). La transvesalización de género en la estructura Curricular de la universidad Central de Venezuela. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 12 (28), pp. 1-9. Venezuela.
- Consejo Nacional de Rectores, Oficina de Planificación de la Educación Superior. (2011) *Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal 2011-2015*. San José: CONARE-OPES.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). *Guía para el diagnóstico de las brechas de género / Instituto Nacional de las Mujeres*. San José: INAMU.
- Meza, G. (1999.) Diferencias de género en percepción y preferencia de carrera universitaria. *Equidad de género en la oferta académica en ciencia y tecnología*, 13 (Número especial), pp.10-20. Cartago.
- Meza, G; Queralt, L; Rojas, A. (1999). Oferta académica del ITCR: aportes para un diálogo sobre equidad. *Equidad de género en la oferta académica en ciencia y tecnología*, 13 (Número especial), pp.36-42. Cartago.
- Monzón, A. (2009). *El enfoque multi e intercultural y perspectiva de género en la educación superior. Una aproximación*. Guatemala: FLACSO.
- Oficina de Planificación Institucional ITCR. (2014). *Compendio Estadístico 2007-2013*. Cartago: ITCR.
- Oficina de Equidad de Género. (2014). *Protocolo para la prevención y denuncia sobre casos de hostigamiento sexual*. Cartago: ITCR.
- ONU. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

- Ruiz, A. Plan de acción para la institucionalización de la equidad de género en el ITCR. Oferta académica del ITCR: aportes para un diálogo sobre equidad. *Equidad de género en la oferta académica en ciencia y tecnología*, 13 (Número especial), pp.43-48. Cartago.
- Ruiz, A. (2013). *Incidencia de violencia, discriminación y hostigamiento sexual en el ITCR*. Oficina de Equidad de género. Inédito.
- Rojas, M. Méndez, R. y Montero, L. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la Universidad Industrial de Santander. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 40, pp. 204-215. Colombia.
- Rodigou, M., Buriyovich, J., Domínguez, A. y Blanes, P. (2010). *Trayectorias de académicas: las marcas de género en la Universidad Nacional de Córdoba*. Trabajo presentado en el Congreso Internacional: Las políticas de equidad de género en perspectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones. Argentina: FLACSO
- Rodríguez, A. (2014). *Estudio sobre Brechas de Género en la población estudiantil graduada del Instituto Tecnológico de Costa Rica*. Cartago: Oficina de Equidad de Género, ITCR.
- UNESCO. (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior - 2009: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París: UNESCO.
- Valenzuela, V. y Gallardo, G. (2011). *Estudio de indicadores de equidad de género en la Universidad de Colima, basados en los indicadores del PUEG-UNAM. Percepciones, valores y representaciones sociales acerca de género. Estudio cualitativo*. México: Universidad de Colima.



**EQUIDAD**  
Oficina de Equidad de Género  
Tecnológico de Costa Rica

ISBN 978-9968-641-25-8



9 789968 641258