



**Centro de Investigación en Estudios de la Mujer
Universidad de Costa Rica**

**BALANCE SOBRE EL ESTADO DE LA EQUIDAD DE GENERO
EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

Marzo 2001

INDICE

| | |
|--|----|
| I. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA | 9 |
| 2.1 Presencia de las y los administrativos en la Universidad de Costa Rica | 11 |
| 2.2 Presencia de las y los docentes en la Universidad de Costa Rica..... | 16 |
| Grados académicos de profesoras y profesores | 21 |
| Profesoras y profesores en Régimen Académico | 25 |
| Cargas de las y los profesores de la Universidad de Costa Rica | 28 |
| 2.3 Mujeres y hombres estudiando en la Universidad de Costa Rica | 29 |
| Hombres y mujeres como estudiantes de Posgrado | 35 |
| Graduaciones de hombres y mujeres en la Universidad de Costa Rica..... | 37 |
| 3. MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA..... | 42 |
| 4. ACCESO A RECURSOS Y OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y PARA MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA | 45 |
| 4.1 Estudiantes mujeres y estudiantes hombres en el Sistema de Becas | 45 |
| 4.2 Propiedad e interinato | 46 |
| 4.3 Proyectos de investigación | 47 |
| 5. INDICADORES DE EQUIDAD DE GENERO EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA | 50 |
| 5.1 Indicadores globales | 50 |
| 5.2 Indicadores por niveles | 60 |
| 5.3 Valores actuales de los Indicadores e Indices | 63 |
| 6. RETOS PLANTEADOS Y COMPROMISOS DE LA RECTORIA | 70 |
| ANEXOS | 77 |

1. INTRODUCCIÓN

Alcanzar la igualdad de trato, de opciones, de oportunidades y de participación de mujeres y hombres en una sociedad, no es tarea fácil, simple o de resultados rápidos. Tampoco es un camino por el que se transite con garantía de seguridad. Cuando Olimpia de Gouges levantó su voz durante la Revolución Francesa para denunciar la exclusión de las mujeres del nuevo proyecto de sociedad que se estaba construyendo y reclamó la inclusión activa de la mitad femenina de la población, no hizo más que ser consecuente con los postulados revolucionarios de Libertad, Igualdad, y Fraternidad. Sin embargo esta acción, a los ojos de quienes detentaban el poder, la hizo merecedora de la guillotina, el castigo máximo destinado a aquellos a los que se consideraba un peligro para la estabilidad del nuevo orden político.

La Ilustración nació preñada de inequidad y exclusión de género. Fue un alumbramiento en doble sentido, pues no solo vio la luz una nueva sociedad sino que, igualmente, se enarboló el iluminismo de la Razón para despejar las anteriores tinieblas. La exclusión fue también doble: las mujeres, desterradas del ámbito de los derechos otorgados a los ciudadanos, vieron además cómo sus ideas se marginaban en la construcción de la nueva sociedad.

Las sociedades actuales son herederas de esa Historia y la Universidad de Costa Rica no ha escapado a tal dinámica impuesta. Nuestra Alma Mater nació con voluntad de alcanzar el bien común y “la consecución de una verdadera justicia social, del desarrollo integral, de la libertad plena y de la total independencia de nuestro pueblo”, tal como señala su Estatuto Orgánico. Desde su nacimiento en 1940, la Universidad de Costa Rica ha aspirado a una formación integral de hombres y mujeres y en este sentido, es también heredera de las ideas liberales que propiciaron la educación para todas las personas (1869) y la integración de la práctica docente en espacios mixtos (1902), decisión política que terminó con la segregación de género que había imperado en los centros de estudio durante el siglo XIX.

Para las mujeres de la primera mitad del siglo XX, los estudios superiores estuvieron estrechamente relacionados con la práctica de la docencia en la educación primaria y secundaria y en tal sentido, la Escuela Normal cumplió un importante papel. El magisterio constituyó entonces la profesión más demandada y prácticamente la única en efecto accesible a las mujeres, antes del nacimiento de la Universidad de Costa Rica en 1940. Ya en la década de los veinte el 75% de quienes se dedicaban a educar a la infancia y la juventud costarricenses, estaba conformado por mujeres¹. Y aquellas que, como Angela Acuña, quisieron incursionar en otros campos, no sólo debieron inventar su propio camino, sino también recorrerlo en soledad.

La Universidad de Costa Rica ofreció a las féminas, por primera vez, la oportunidad de formarse en áreas que hasta el momento habían sido de exclusiva o casi exclusiva competencia de los hombres. Sin embargo, las barreras culturales ganaron la batalla durante más tiempo del que se hubiera querido, y debió esperarse dos décadas para ver la graduación de la primera mujer Ingeniera Civil, Guadalupe Pérez. Actualmente, en la Universidad de Costa Rica la matrícula femenina es superior a la masculina y no hay ningún campo de estudio vedado a las mujeres. No obstante, aún no se ha logrado borrar las connotaciones que, tradicionalmente, han tenido algunas áreas y carreras en cuanto a ser más adecuadas para hombres o para mujeres, ni se ha logrado en ellas una participación similar de unos y otras, como docentes o como estudiantes.

¹ Vargas Pizarro, Mauren. “La Mujer en la Administración Educativa desde una Perspectiva de Género” San José: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia” 1997, citada por María Pérez Yglesias en “Las Mujeres y la Investigación en la Universidad de Costa Rica: Reto de Participación Académica”, mimeo, sin fecha.

Aunque la dificultad para alcanzar la equidad de género es una preocupación apuntada originalmente por las mujeres, de ella se han hecho eco los Estados a nivel mundial. Cabe contemplar no sólo que desde la Organización de Naciones Unidas se ha creado legislación internacional considerable que apunta a ese objetivo, sino también que todos estos instrumentos han sido ratificados por Costa Rica. Sin embargo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979, reconoce en sus considerandos que los Estados firmantes de dicha Convención están “preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones”.

La discriminación de género en la educación, por su gravedad, es uno de los campos abordado específicamente en esta Convención, y lo siguió siendo 16 años después en la Conferencia Mundial de Naciones Unidas Sobre la Mujer celebrada en Beijing, en 1995. En particular, dentro de la Convención los Estados firmantes, entre ellos Costa Rica, se comprometen a adoptar las medidas apropiadas para asegurar:

“Artículo 10: a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como todos los tipos de capacitación profesional; ... c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza; d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios.”²

Por su parte, en la Plataforma de Acción de Beijing, los Estados en el eje “Hacia una Educación No Discriminatoria” se comprometen a :

“Promover una educación no discriminatoria, eliminando toda disposición legal o institucional que establezca diferencias en la educación por motivos de género, raza, lengua, religión, origen nacional, edad, discapacidad o cualquier otra forma de discriminación ...

Aumentar el acceso de las mujeres a la formación profesional, ampliando la capacitación para toda la gama de posibilidades ocupacionales y diversificando sus oportunidades educativas, en especial en la ciencia y la tecnología”.³

En ambos instrumentos internacionales, otras de las áreas dentro de las cuales no sólo se centra la atención sino que se proponen acciones específicas, son la discriminación de género en el trabajo, en la participación para la toma de decisiones y en el acceso a recursos. Sobre ellos, la Plataforma de Acción de Beijing plantea como compromiso de los Estados:

“Promover la Autonomía Económica de las mujeres: Eliminar la segregación, asegurando la igualdad de acceso de las mujeres al empleo, a la capacitación laboral, al readiestramiento, a la asesoría y servicios de colocación, para que no se limiten a los empleos tradicionales...

Promover la participación igual de las mujeres en trabajos especializados y en puestos de dirección, así como su elección como dirigentes sindicales...

² ONU. “Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”. San José: Centro Nacional Para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. 1986.

³ ONU. “Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer”. Santiago: Isis Internacional. 1996

Elaborar políticas educativas para modificar la división del trabajo sobre la base del género”.⁴

Todos estos aspectos mencionados no sólo son de incumbencia para nuestra Universidad, sino que constituyen cometidos centrales en su quehacer diario. Sobre todos ellos nuestra institución está obligada a rendir cuentas, para beneficio interno y también más allá, de la comunidad universitaria en sus nexos y en sus deberes para con la sociedad. No podemos dejar de hacerlo si queremos cumplir el papel de transformación social y cultural que, que desde su creación, escogió la Universidad de Costa Rica.

En el mes de abril del año 2000, frente a representantes de la Defensora de los Habitantes, Licenciada Sandra Pizsk, de la Ministra de la Condición de la Mujer, Licenciada Gloria Valerín y de la Directora del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, asumí el compromiso de elaborar anualmente un Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica, convencido de que es necesario involucrar a toda nuestra institución, desde los niveles de mayor rango, en la tarea de erradicación de la discriminación de género. Entiendo este Balance como un instrumento que nos permitirá, en tanto comunidad universitaria, conocernos mejor, debatir en nuestro seno, revisar prácticas y creencias sexistas ancladas en lo ancestral, y para acordar así acciones encaminadas al cambio, en esa búsqueda de la justicia social por la que trabajamos desde hace más de 60 años.

Este Balance no es el primero que se realiza en nuestra institución. Desde el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PRIEG) y posteriormente, desde el Centro de Investigación en estudios de la Mujer (CIEM), ya se han elaborado análisis sobre el estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica, lo mismo que tesis e investigaciones en las que se han abordado temas que igualmente conciernen. En algunos aspectos, este Balance aporta la actualidad de los datos pero sobre todo, muestra y hace constar la voluntad política de la Rectoría en cuanto a asumir compromisos explícitos, encaminados a enfrentar, de forma permanente, la discriminación de género en el seno de nuestra comunidad.

En este primer balance han sido abordados tan sólo algunos aspectos, y no todos los posibles, ya que las metas se han concentrado, más bien, en comenzar a perfilar las grandes líneas de acción que, desde la Rectoría y los órganos de dirección universitaria, deben impulsarse. Se trata entonces de que los aportes de los Balances sucesivos sean acumulativos, para ampliar cada vez más la mirada, pero manteniendo la vigilancia y la acción sobre los aspectos previamente abordados. Por las mismas razones, el afán de mayor detalle y hondura analíticos, en ocasiones, se lanza hacia perspectivas futuras aunque cercanas, en virtud de lo que se comprende más como permanente proceso, que como tarea finalizada, cumplida y por lo tanto, estática. Este primer Balance es por ello el inicio de tal proceso, que creo firmemente puede desarrollarse a plenitud, a fin de ir involucrando a un número cada vez mayor de actores y actoras, en nuestra comunidad universitaria.

Su carácter es acertadamente cuantitativo. Hemos empezado por contar, por conocer cuántas y cuántos somos y dónde estamos. Las cifras así obtenidas muestran que hay desequilibrios difíciles de justificar, y llaman por lo tanto a buscar las razones, entender las dinámicas y encontrar alternativas. Muchos de estos por qué y cómo, son algunas de esas tareas que –ya lo dije– quedan pendientes para próximas ponderaciones.

Junto al análisis estadístico se ha desarrollado un conjunto de indicadores que dan cuenta de la situación actual en algunos puntos concretos, muy en particular en lo que se refiere a inclusión/exclusión de género, y a la toma de decisiones. Estos indicadores permiten identificar, con más facilidad las áreas críticas, así como establecer comparaciones entre diferentes entidades y dar el seguimiento adecuado en el

⁴ Idem.

transcurso del tiempo. Es, ésta que menciono, una propuesta aún incipiente, que sin duda podrá enriquecerse en los futuros Balances.

Con lo que hoy se presenta, concreto una serie de compromisos que he asumido como Rector, en la tarea de lograr la equidad de género en la Universidad de Costa Rica. Tómese pues este documento como una invitación para que todas las personas que conformamos esta comunidad universitaria, nos sumemos al reto.

Agradezco a la Licda. Ana Carcedo el diligente trabajo y el esfuerzo realizados en la construcción de este primer informe; al Dr. Manuel Rojas, Secretario Académico de la Rectoría, la coordinación y revisión del mismo y a la Dra. Emilila Macaya por una lectura crítica final.

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

La presencia de mujeres y hombres en cualquier espacio es uno de los componentes, –básico en grado sumo– de cualquier análisis de equidad de género que se quiera realizar. La razón es simple. La historia muestra que la tónica tradicional ha estado encaminada a la limitación de las mujeres a los espacios privados y a su exclusión de los ámbitos públicos, ya que éstos han sido considerados como de actuación privilegiada y exclusivamente masculina. El resultado es una sociedad dividida en dos mundos separados, segregados por género.

La exclusión física ha sido y sigue siendo la forma más elemental de discriminación de género. Sobre ella se han erigido otras formas de manifestación de la inequidad, entre ellas las simbólicas, por las que se valora más la actividad masculina ligada a lo público y productivo, que la femenina, ligada a lo doméstico y reproductivo.

La rigidez de esta segregación de ámbitos se ha ido rompiendo en nuestra sociedad, y en la actualidad las mujeres están presentes en casi todos los espacios tanto públicos como privados. Sin embargo, su llegada a los espacios antes vedados no ha eliminado la discriminación. Con la irrupción de las mujeres en lo público hay tareas sociales que les han sido asignadas preferentemente o casi exclusivamente a ellas al ser definidas y abordadas como extrapolaciones de aquellas que asumen en los espacios domésticos, y que tienen que ver, fundamentalmente con el cuidado de otros y otras (educar, alimentar, apoyar emocionalmente, cuidar la salud) y el servicio a las figuras masculinas (respaldar, facilitar). Estas tareas, cuando son realizadas en un centro laboral, son asumidas como trabajos productivos necesarios para el desarrollo de la sociedad, pero permanecen ligadas fundamentalmente a las figuras femeninas y el aporte masculino en ellas es escaso o inexistente.

La exclusión de los hombres de estos trabajos no representan una compensación de la discriminación que viven las mujeres en los espacios de dominancia masculina. Por el contrario, representan una profundización de esa discriminación pues consolida la tradicional división sexual del trabajo y de los roles de género esta vez en el ámbito de lo público. Profundiza igualmente la desvalorización del trabajo femenino frente al trabajo masculino, y la estigmatización de quienes irrespetando el mandato de los estereotipos quieren adentrarse en el campo vedado a su género.

Aproximarse al 50% de presencia femenina y masculina en cualquier espacio es una meta a la que declaran adherirse las sociedades democráticas y representativas, al menos como aspiración. Para ir acercándose a ese resultado hay consenso mundial en fijar entre el 40% y el 60% las metas de presencia de cualquiera de los dos sexos, siendo estos los límites mínimos aceptables de equidad entre hombres y mujeres, fuera de los cuales puede hablarse de una fuerte discriminación e incluso de segregación de género. Hay otra razón para definir las metas en ese rango de porcentajes, 40% y 60%, y no como un rígido 50%. Cuando los colectivos no son numerosos, la ausencia de hombres y mujeres no

necesariamente está relacionada con exclusión de género. Hay otros factores que pueden incidir en resultados más favorables a unos o a otras que se compensan cuando el colectivo es mayor. Por otra parte, hay espacios nuevos que las mujeres han abierto para visibilizar su condición o que han construido como plataforma para desarrollar una acción transformadora social. No es extraño que en los inicios estos espacios cuenten con una fuerte presencia o exclusividad femenina, y que las mujeres defiendan ese carácter en ellos en tanto el colectivo más amplio incorpore en el conjunto de su quehacer las visiones y propuestas que desde esos espacios se impulsan.

El examen que a continuación se desarrolla sobre presencia de hombres y mujeres en la Universidad de Costa Rica utiliza como instrumento analítico central el rango de participación de género de 40% a 60%. Hay que señalar que los desbalances de participación encontrados son, fundamentalmente, resultado de numerosos factores sociales y culturales que sobrepasan a la propia Universidad y sobre los que nuestra comunidad puede tener únicamente una influencia limitada.

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

El análisis del Sector Administrativo de la Universidad de Costa Rica, para el II Ciclo del año 2000, muestra una gran inequidad de género en lo que respecta a la presencia de hombres y mujeres en su seno. Del total de 2.800 personas laborando en este sector 1.211 (43,25%) son mujeres y 1.589 (56,75%) son hombres. Sin embargo, como muestra el Cuadro 1, 61 de los 151 tipos de puestos existentes en ese momento, es decir, en el 40,40%, no hay ninguna mujer contratada, y en 12, el 7,95% del total, no hay ningún hombre.

CUADRO 1
TIPOS DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS, FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS OCUPANDO LOS PUESTOS SEGÚN PORCENTAJE DE PRESENCIA DE GÉNERO
Universidad de Costa Rica, II Ciclo del 2000
Totales y porcentajes

| | Tipos de puestos | | Funcionarias mujeres | | Funcionarios hombres | |
|---|------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
| | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje |
| Tipos de puestos con menos del 40% de mujeres | 94 | 62,25 | 153 | 12,63 | 1211 | 76,21 |
| Tipos de puestos con hombres y mujeres entre 40% y 60% | 20 | 13,25 | 167 | 13,79 | 165 | 10,38 |
| Tipos de puestos con menos del 40% de hombres | 37 | 24,50 | 891 | 73,58 | 213 | 13,41 |
| Tipos de puestos totales | 151 | 100,00 | 1211 | 100,00 | 1589 | 100,00 |
| Tipos de puestos ocupados 100% por hombres | 61 | 40,40 | 0 | 0,00 | 396 | 24,92 |
| Tipos de puestos ocupados 100% por mujeres | 12 | 7,95 | 27 | 2,23 | 0 | 0,00 |
| Tipos de puestos que excluyen totalmente a uno de los sexos | 73 | 48,35 | 27 | 2,23 | 396 | 24,92 |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos

En 94 tipos de puestos (62,25% del total) hay menos de 40% de funcionarias mujeres y en 37 (24,50% del total) hay menos del 40% de hombres, lo que deja únicamente la cantidad de 20 tipos de puestos, el 13.25% del total, en el que hay un cierto equilibrio entre géneros ya que cada uno de ellos está presente en una proporción comprendida entre el 40% y el 60% del total.

Estas cifras muestran que el sector Administrativo de la Universidad de Costa Rica está fuertemente segregado por género, ya que casi la mitad de los tipos de puestos (48,35%) son de ocupación totalmente masculina o totalmente femenina, y en la gran mayoría (86,75%) no se alcanza el mínimo deseable del 40% para cada uno de los dos sexos .

Como ya se señaló, este tipo de segregación representa exclusión para ambos sexos. Sin embargo, la exclusión en el sector Administrativo de la Universidad de Costa Rica es mayor para las mujeres que para los hombres. Uno de cada cuatro administrativos hombres ocupa un tipo de puesto que sólo es ocupado por hombres. En el caso de las administrativas mujeres, sólo el 2,2% de ellas ocupa un puesto de presencia exclusivamente femenina.

Algunos de los puestos ocupados únicamente por hombres cuentan con varias personas contratadas, lo que indica que se trata de una segregación con visos de institucionalización: los 48 mensajeros de la Universidad, sus 30 choferes, el total de los 19 bodegueros, los 69 trabajadores agrícolas, los 13 trabajadores misceláneos, los 12 inspectores de tránsito y los 58 operarios de mantenimiento son hombres. Por otra parte de los 169 guardas que hay en toda la Universidad de Costa Rica, sólo una es mujer.

Los tipos de puestos en que no hay presencia masculina son menor en número y cuentan con un máximo de 5 plazas por cada uno de ellos y suman un total de 27 plazas, lo que siempre representa una exclusión aunque no tan marcada como en el caso de las administrativas. Por otra parte, en algunos puestos que se han considerado tradicionalmente idóneos para las mujeres, como el de secretaria, hay ya algunos hombres que los ocupan (3,53%), lo que indica que se van quebrando los estereotipos de género.

Hay, por otra parte, algunas exclusiones de mujeres de puestos administrativos que no pueden explicarse por este elemento de tradiciones sexistas, pues el trabajo de mensajería, por ejemplo, donde las 48 personas laborando son hombres, no tiene ninguna de las características consideradas como “típicamente masculinas”. Tampoco las tienen las tareas agrícolas, y sin embargo en la Universidad de Costa Rica los 69 trabajadores en este tipo de puestos son hombres.

Otro origen de exclusiones de género que se observa en el sector Administrativo tiene que ver con las categorías alcanzadas en cada uno de los tipos de puestos, pues claramente son los hombres los que alcanzan los niveles superiores. Hay un 15.96% de mujeres Conserje 1 pero ninguna en los 23 puestos de Conserje 2. Sólo hay 2 Profesionales 7 y 2 Técnicos Especializados 4 en la Universidad de Costa Rica y todos son hombres. De los 23 puestos de Auxiliar Especializado 2, de los 16 de Técnico Especializado, 3 y de los 8 de Jefe Administrativo 5 sólo uno en cada caso están ocupados por mujeres. El 83.33% de los puestos de Profesional Jefe 4, el 74,07% de los de Profesional Jefe 2 y el 70% de los de Profesional 5 son ocupados por hombres. En el otro extremo, sólo los puestos de Secretaria Ejecutiva 2 y Secretaria Ejecutiva 3 son ocupados totalmente por mujeres. También por esta vía la exclusión de las mujeres es mayor y más amplia que la de los hombres.

CUADRO 2
UNIDADES ACADEMICAS Y OFICINAS ADMINISTRATIVAS, Y PERSONAL ADMINISTRATIVO
LABORANDO EN ELLAS SEGÚN PORCENTAJE DE PRESENCIA DE GÉNERO
Universidad de Costa Rica, II Ciclo del 2000

Totales y porcentajes

| | Unidades y oficinas | | Funcionarias mujeres | | Funcionarios hombres | |
|---|---------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
| | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje |
| Unidades y oficinas con menos del 40% de administrativas mujeres | 52 | 34,67 | 234 | 19,32 | 927 | 58,19 |
| Unidades y oficinas con hombres o mujeres en puestos administrativos entre 40% y 60% | 44 | 29,33 | 415 | 34,27 | 466 | 29,25 |
| Unidades y oficinas con menos del 40% de administrativos hombres | 54 | 36,00 | 562 | 46,41 | 200 | 12,56 |
| Unidades y oficinas totales | 150 | 100,00 | 1211 | 100,00 | 1593 | 100,00 |
| Unidades y oficinas con 100% de administrativos hombres | 8 | 5,33 | 0 | 0,00 | 28 | 1,76 |
| Unidades con 100% de administrativas mujeres | 16 | 10,67 | 60 | 4,95 | 0 | 0,00 |
| Unidades y oficinas que excluyen totalmente a uno de los sexos en los puestos administrativos | 24 | 16,00 | 60 | 4,95 | 28 | 1,76 |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos

El mismo fenómeno de segregación de género encontrado antes aparece cuando se examina la presencia de funcionarios y funcionarias administrativas en las diferentes unidades y oficinas. Como puede apreciarse en el Cuadro 2, en 8 de ellas no hay ninguna mujer laborando y en 16 no hay ningún hombre, siendo 150⁵ el total. En sólo el 29,33% de estas unidades y oficinas la presencia de administrativos hombres y mujeres está comprendida entre el 40% y el 60%.

Gran parte de la exclusión de administrativos hombres está relacionada con el hecho de que las tareas secretariales y de apoyo en oficinas son asumidas fundamentalmente por mujeres, reproduciéndose el rol de respaldo asignado tradicionalmente a ellas. Hay Escuelas como Administración Educativa, Antropología y Sociología, Orientación y Educación Especial, Ciencias Políticas y Nutrición, en las que la presencia de hombres se da únicamente en el campo de la docencia.

Las instancias que no cuentan con ningún administrativo hombre son en general pequeñas, con un máximo de 10 personas de ese sector. Llama la atención el Area de Acción Social de la Sede Regional de Occidente, donde las 10 administrativas son mujeres y de ellas 5 son Encargadas de Educación Preescolar. Este tipo de responsabilidades forman parte del cuidado de otras y otros, que siguen siendo asumidas fundamentalmente por mujeres. La misma razón parece estar detrás del hecho de que en el Centro Infantil Laboratorio sólo haya 2 hombres como administrativos de un total de 14 (14.29%).

Por su parte, la exclusión de mujeres administrativas de ciertas unidades y oficinas tiene que ver, fundamentalmente, con el hecho ya mencionado de que en algunas de ellas se concentran las tareas que tradicionalmente han sido consideradas como “naturalmente” masculinas, fundamentalmente la vigilancia, la seguridad, y el manejo y mantenimiento de

⁵ En este caso se han tomado como unidades las Escuelas, Facultades, Decanatos, Centros e Institutos de Investigación, Institutos, Unidades Académicas y de Servicios, Oficinas, Canal 15, Radio Universidad, Semanario Universidad, Teatro Universitario, Rectoría y Vicerrectorías, y en las Sedes Regionales las diferentes Areas.

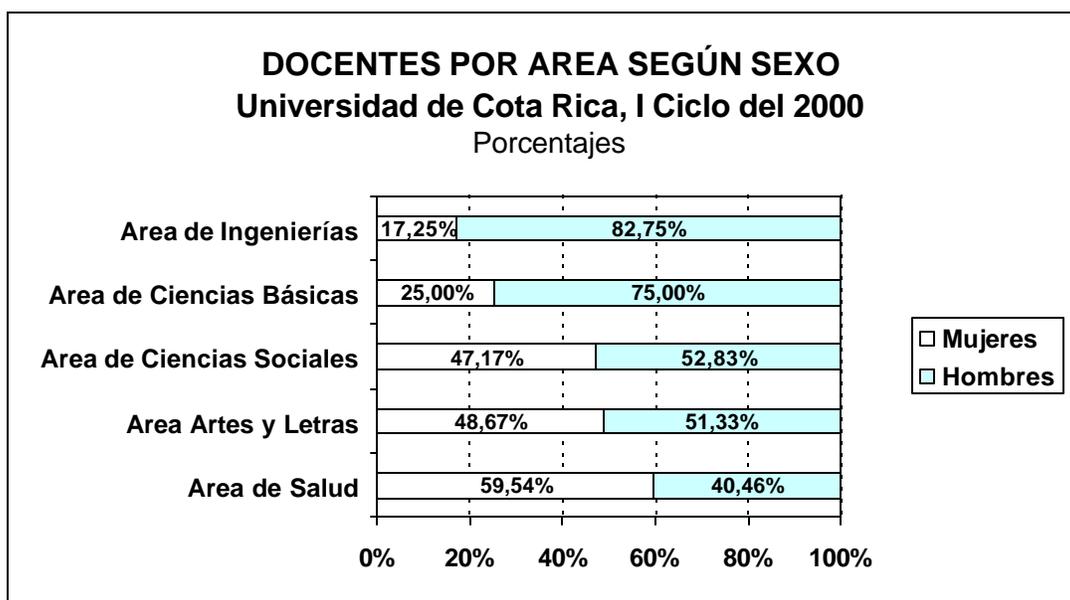
maquinaria y vehículos. En la Sección de Seguridad y Tránsito, de las 112 personas del sector administrativo que la componen sólo 2 (1.79%) son mujeres, en la Sección de Construcción y Mantenimiento lo son únicamente 3 de un total de 100 (3%), en la Sección de Transportes 1 de 31 (3.23%), y en la de Maquinaria y Equipo 1 de 12 (8.33%). En estas oficinas las únicas mujeres administrativas que laboran lo hacen en trabajo de escritorio. (Ver en Anexo A la información relativa a todas las unidades académicas y oficinas administrativas)

2.2 Presencia de las y los docentes en la Universidad de Costa Rica⁶

La Universidad de Costa Rica contó en el I Ciclo del año 2000 con 3388 docentes⁷, siendo el 57.59% hombres (1951) y el 42.41% mujeres (1437). Este indicador global muestra que aunque cercana al límite inferior, la presencia de mujeres en este centro de educación superior alcanza el mínimo aceptable del 40%.

Al considerar las cinco Áreas en las que se desarrolla la actividad académica, se observa que en 2 de ellas, es decir en el 40%, no se alcanza una presencia de hombres y de mujeres en una proporción comprendida entre el 40% y el 60% para cada uno de ellos. Como puede observarse en el Gráfico 1, en las restantes 3 (60% de las Áreas) si se alcanza ese equilibrio mínimo de género. Las dos Áreas donde la presencia de docentes mujeres es inferior a lo mínimo deseable son Ingenierías y Ciencias Básicas, que son las tradicionalmente asociadas con los quehaceres masculinos.

GRAFICO 1



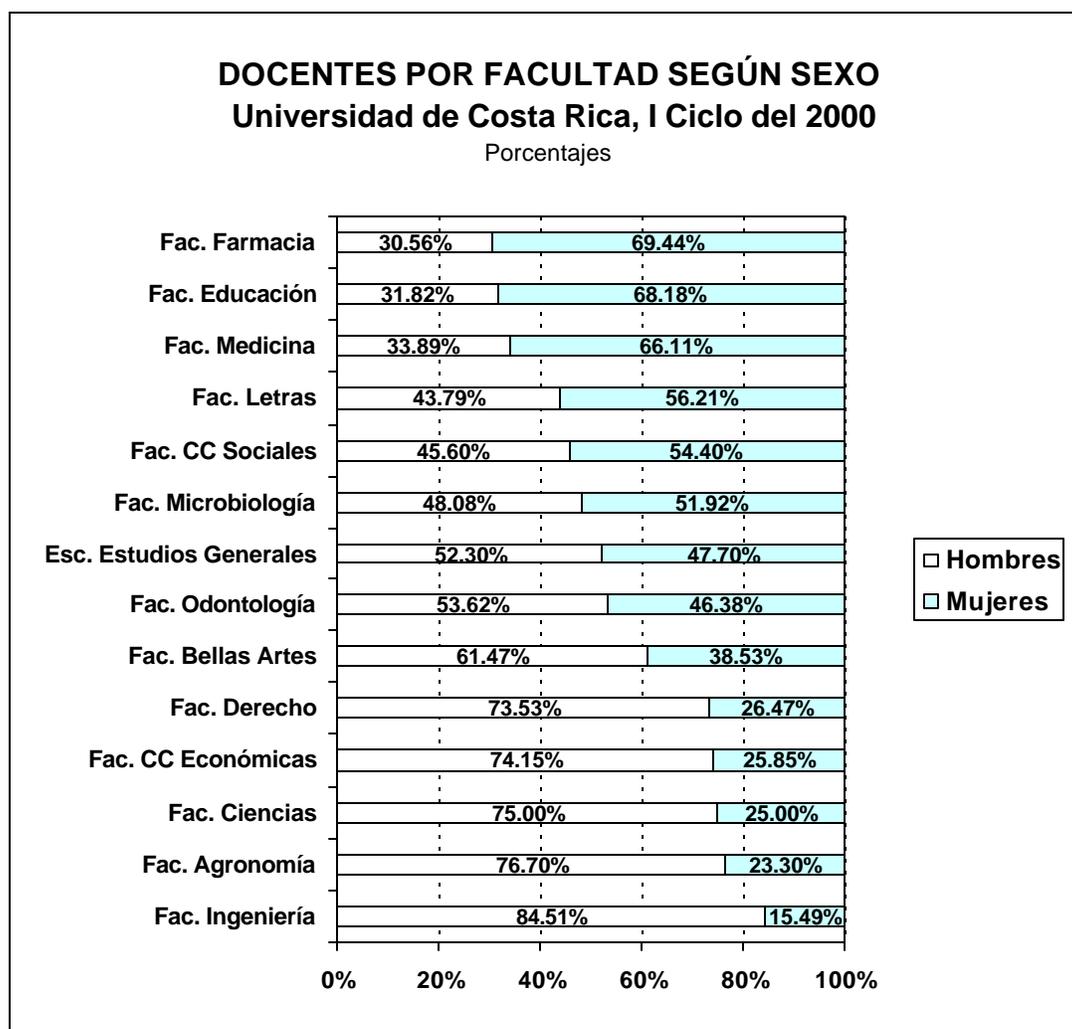
Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

⁶ Los datos de este apartado fueron tomados de los informes proporcionados por la Vicerrectoría de Docencia

⁷ No se incluyen los datos correspondientes a la Escuela de Medicina ya que éstos no fueron proporcionados en su momento a la Vicerrectoría de Docencia que es la fuente de información en este apartado. En el Anexo B se recoge la información de docentes por unidad para el II Ciclo del 2000 proporcionada por Recursos Humanos, donde están incluidas todas las unidades sin excepción.

Al desagregar la información por Facultades⁸, aumenta al 42,86% la proporción de aquellas que no tiene un mínimo de presencia de mujeres docentes del 40%. Son 6 Facultades del total de 14 las que se encuentran en esas condiciones: Ingeniería, Agronomía, Ciencias, Ciencias Económicas, Derecho y Bellas Artes. Aparecen por otra parte 3 Facultades (el 21.43% del total) en las que la presencia de docentes hombres no alcanza tampoco ese mínimo: Medicina, Educación y Farmacia. Es entonces en una minoría de 5 del total de 14 Facultades (35.71%) donde docentes de uno y otro sexo participan en proporciones comprendidas entre el 40% y el 60%. Las Facultades donde se da este equilibrio de género mínimo entre docentes son Odontología, Microbiología, Ciencias Sociales y Letras, y la Escuela de Estudios Generales. El gráfico 2 muestra esta información.

GRAFICO 2



Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

⁸ Se han considerado en esta ocasión tanto Facultades como la Escuela de Estudios Generales, ya que esta última se trata de una unidad académica no incluida en ninguna Facultad.

La segregación de género es mayor cuando se consideran las 81 unidades dedicadas a la docencia y a la investigación tanto en la Sede Rodrigo Facio⁹ como en las Sedes Regionales. Como puede observarse en el Cuadro 3, sólo 24 de ellas (29,63%) tienen una presencia de docentes hombres y de docentes mujeres comprendida para cada caso entre el 40% y el 60% del total de docentes. En 40 unidades, es decir, en el 49,38% de ellas, la presencia de mujeres no alcanza el 40% y en las restantes 17, que representan el 20,99% del total, es la de hombres la que no llega a alcanzar ese mínimo. (Ver en Anexo B la información relativa a todas las unidades académicas).

CUADRO 3
UNIDADES ACADÉMICAS Y DOCENTES LABORANDO EN ELLAS SEGÚN PORCENTAJE DE
PRESENCIA DE GÉNERO
Universidad de Costa Rica, II Ciclo del 2000
 Absolutos y relativos

| | Unidades | | Funcionarias mujeres | | Funcionarios hombres | |
|--|----------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
| | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje |
| Unidades con menos del 40% de docentes mujeres | 40 | 49,38 | 384 | 32,79 | 1361 | 67,45 |
| Unidades con hombres o mujeres en puestos docentes entre 40% y 60% | 24 | 29,63 | 450 | 38,43 | 531 | 26,31 |
| Unidades con menos del 40% de docentes hombres | 17 | 20,99 | 337 | 28,78 | 126 | 6,24 |
| Unidades totales | 81 | 100,00 | 1171 | 100,00 | 2018 | 100,00 |
| Unidades con 100% de docentes hombres | 5 | 6,17 | 0 | 0,00 | 23 | 1,14 |
| Unidades con 100% de docentes mujeres | 4 | 4,94 | 4 | 0,34 | 0 | 0,00 |
| Unidades que excluyen totalmente a uno de los sexos en los puestos docentes | 9 | 11,11 | 0 | 0,00 | 23 | 1,14 |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos

En la Escuela de Ingeniería Química todo el personal docente, que asciende a 17, es masculino. Otras unidades con presencia fuertemente masculina son las Escuelas de Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Civil y Arquitectura. En el otro extremo de la escala, la Escuela de Nutrición cuenta con 18 docentes mujeres, el 85,71% del total de 21. La

exclusión total de las mujeres se repite en otras 4 unidades académicas, y en otras 4 son los hombres los que están totalmente excluidos; sin embargo en estos 8 casos el número de docentes asciende a uno o dos y por tanto estas ausencias no necesariamente implican exclusión de género.

Si se toman en cuenta las 5 Sedes Regionales y la Sede Rodrigo Facio, en casi todas la proporción de mujeres se acerca a la mitad del total de docentes. Sólo en la del Pacífico esa proporción no alcanza ni se aproxima al 40%; sin embargo, se trata de una de las Sedes con menor número de docentes, 66 en total,

⁹ Se han incluido como unidades las Escuelas y las Facultades que no están divididas en Escuelas: Farmacia, Odontología, Microbiología, Estudios Generales y Derecho.

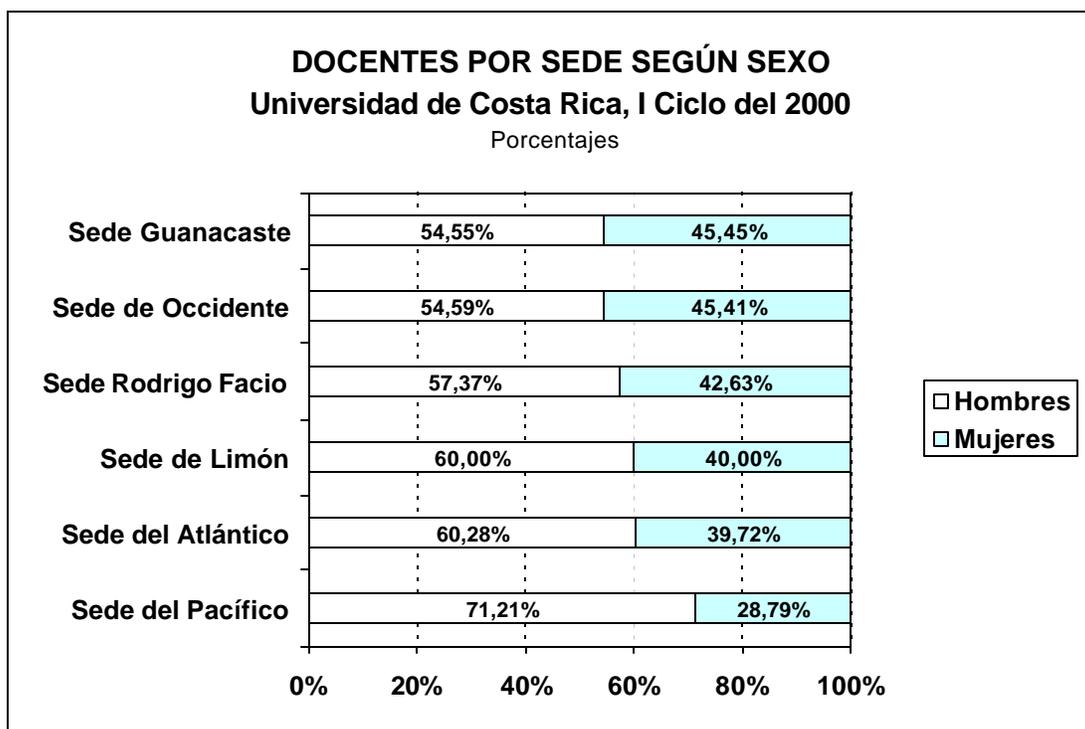
por lo que el peso relativo de este desequilibrio en el conjunto de la Universidad es pequeño. Salvo esta excepción, la diferencia entre docentes hombres y mujeres en las Sedes es de menos del 9% a favor de los primeros, lo que en términos generales representa una situación cercana a la equidad. El Cuadro 4 y el Gráfico 3 muestran esta información.

CUADRO 4
DOCENTES POR SEDE SEGÚN SEXO
Universidad de Costa Rica, I Ciclo del 2000
 Totales y porcentajes

| Sede | Mujeres | | Hombres | | Total |
|----------------------|---------|-------|---------|-------|-------|
| | Total | % | Total | % | |
| Guanacaste | 55 | 45,45 | 66 | 54,55 | 121 |
| Occidente | 99 | 45,41 | 119 | 54,59 | 218 |
| Rodrigo Facio | 1157 | 42,63 | 1557 | 57,37 | 2714 |
| Limón | 22 | 40,00 | 33 | 60,00 | 55 |
| Atlántico | 85 | 60,28 | 129 | 39,72 | 214 |
| Pacífico | 19 | 28,79 | 47 | 71,21 | 66 |

Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

GRAFICO 3



Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

Grados académicos de profesoras y profesores¹⁰

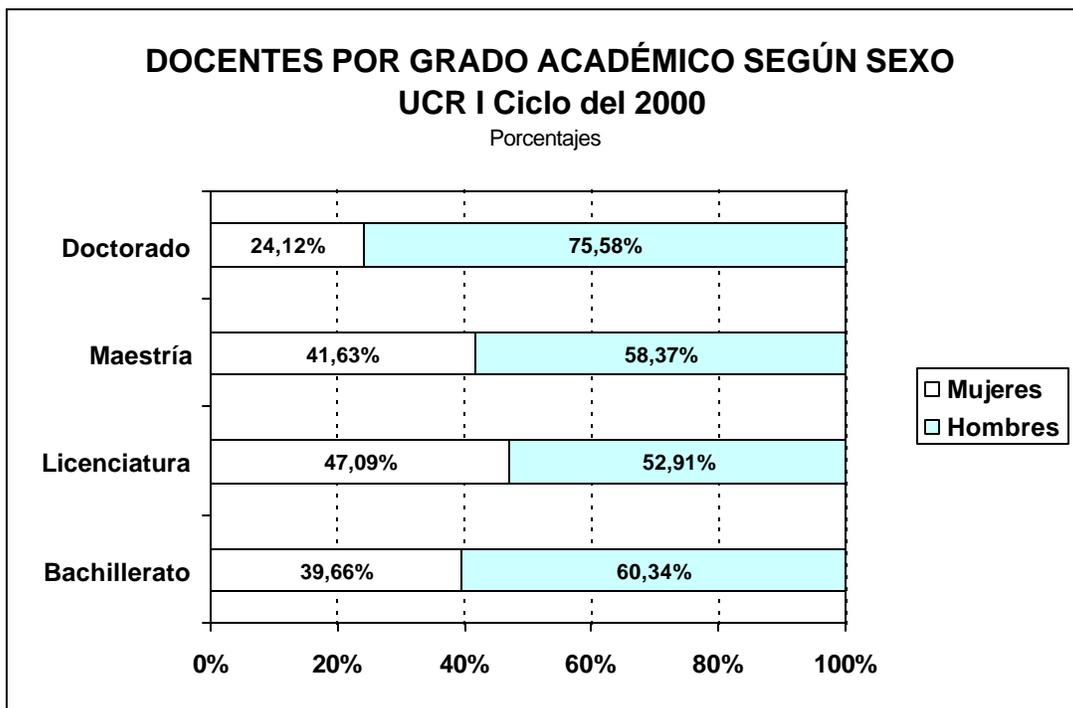
Dado que la proporción de docentes hombres en la UCR es mayor que la de docentes mujeres no es sorprendente que ellos posean el mayor porcentaje de títulos académicos para cada uno de los grados, como se muestra en el Cuadro 5 y el Gráfico 4.

CUADRO 5
DOCENTES POR GRADO ACADÉMICO SEGÚN SEXO
Universidad de Costa Rica. I Ciclo del 2000
Totales y porcentajes

| Grado | Mujeres | | Hombres | | Total |
|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | Total | % | Total | % | |
| Doctorado | 96 | 24,12 | 302 | 75,58 | 398 |
| Maestría | 338 | 41,63 | 474 | 58,37 | 812 |
| Licenciatura | 881 | 47,09 | 990 | 52,91 | 1871 |
| Bachillerato | 92 | 39,66 | 140 | 60,34 | 232 |
| Total | 1407 | 42,47 | 1906 | 57,53 | 3313 |

Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

GRAFICO 4



Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

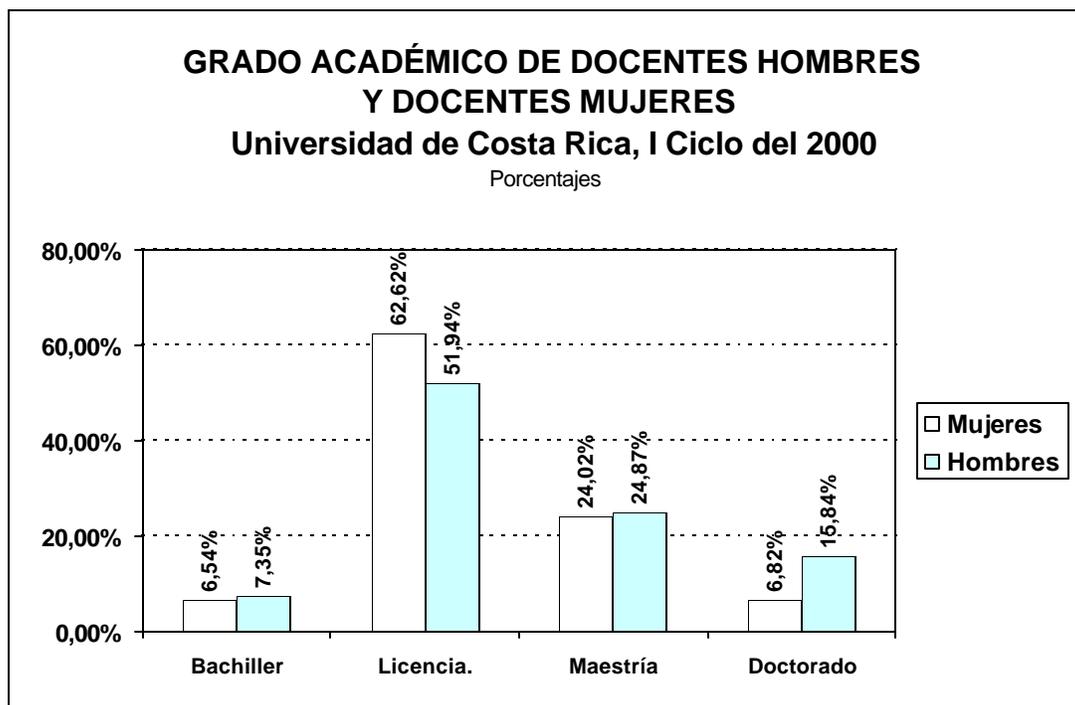
¹⁰ No se incluyen los 8 hombres y 3 mujeres docentes con título de Diplomado por tratarse de situaciones excepcionales, poco significativas en el conjunto de la Universidad de Costa Rica.

Sin embargo, salvo en el caso de Licenciatura, el porcentaje de títulos en manos de hombres es superior al 57.59% que corresponde a la presencia masculina general en el cuerpo de docentes. El mayor desbalance se observa en relación al doctorado, pues por cada docente mujer en la UCR con este grado académico hay más de tres hombres con la misma titulación. Por el contrario, se observa la mayor paridad en relación a los títulos de licenciatura, donde la diferencia entre la proporción de docentes mujeres y docentes hombres con este grado académico es de sólo 5 % a favor de estos últimos.

Para tratar de establecer una comparación entre docentes hombres y docentes mujeres en cuanto a la titulación que unos y otras tienen, en este Balance se le asignó un puntaje a cada uno de estos grados académicos similar al que establece el Régimen Académico, esto es, 35 puntos para el título de Doctorado, 25 para el de Maestría, 15 para el de Licenciatura y 10 para el de Bachillerato. Al tomar en cuenta estos puntajes, y obtener el promedio ponderado para las y los docentes, se obtiene que el promedio para los hombres es 20,29 y el de las mujeres es 18,44. Esto significa que en promedio tanto las docentes como los docentes de la Universidad de Costa Rica tienen grado superior a la Licenciatura sin llegar a ser de Maestría, teniendo las mujeres una titulación promedio ligeramente menor que los hombres.

Por otra parte, la distribución de grados académicos al interior del profesorado femenino es diferente al que se observa en el profesorado masculino, como puede observarse en el Gráfico 5. Las docentes mujeres concentran más su titulación en las Licenciaturas (62,62% del total de docentes mujeres), mientras que los docentes hombres distribuyen algo más sus títulos entre los diferentes grados.

GRAFICO 5



Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

Cabe preguntarse si existen en la Universidad de Costa Rica desigualdad de oportunidades de formación continua para docentes de uno y otro sexo. Es necesario examinar y confrontar las razones que pudieran dar lugar a estas situaciones de desigualdad y las consecuencias de desbalance e inequidad que puedan producir, y esta será una de las tareas para posteriores Balances.

Profesoras y profesores en Régimen Académico

Una de las posibles consecuencias de la diferencia de género que se da en relación a los grados académicos del cuerpo docente es la posibilidad de ingreso y ascenso en el Régimen Académico. Aunque la categoría alcanzada no depende exclusivamente del título, éste es uno de los factores que tienen mayor peso, por lo que no es de extrañar que se observen grandes desbalances de género dentro del sistema de Régimen Académico. De las 1872 personas en este Régimen, 2 de cada 3 son hombres (66,56%), lo que representa un porcentaje superior al de la presencia de docentes hombres en la Universidad de Costa Rica que es del 57,59%.

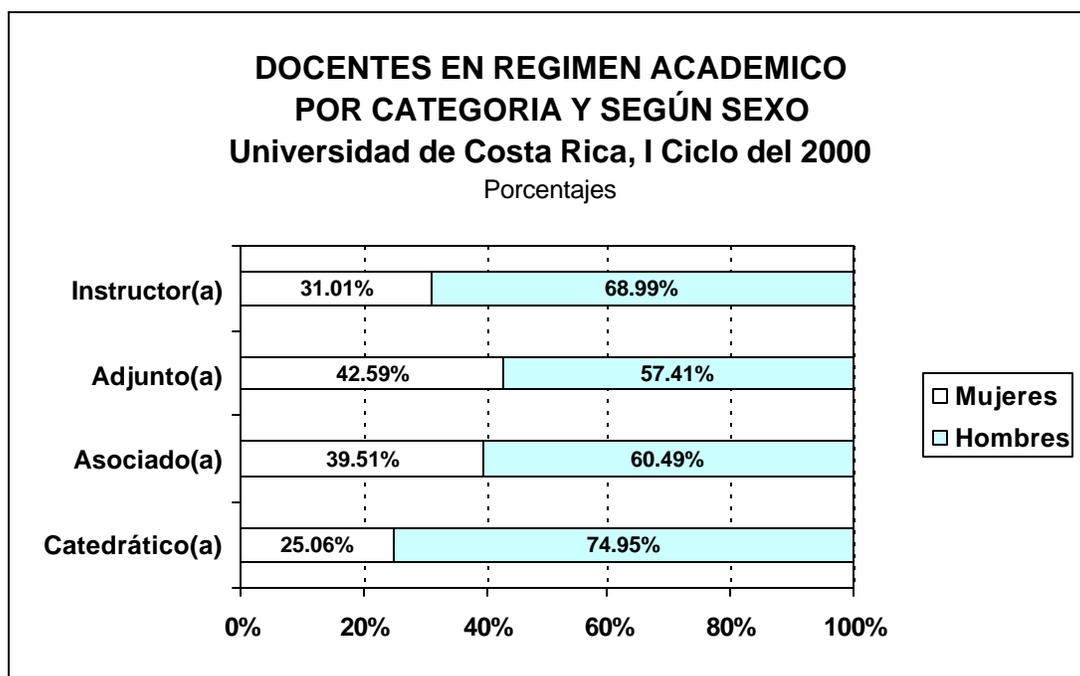
Como puede comprobarse en el Cuadro 6 y el Gráfico 6, únicamente en la categoría de Adjunto(a) se alcanza el 42,59% para las docentes mujeres, mientras que en el resto de las categorías el porcentaje no llega a ser del mínimo aceptable del 40%. El mayor desequilibrio se produce en relación a la categoría de Catedrático ya que por cada mujer en esta categoría hay tres hombres.

CUADRO 6
DOCENTES EN REGIMEN ACADEMICO POR CATEGORIA Y SEGÚN SEXO
Universidad de Costa Rica, I Ciclo del 2000

| | Mujeres | | Hombres | | Total |
|-----------------------|---------|-------|---------|-------|-------|
| | Total | % | Total | % | |
| Catedrático(a) | 103 | 25,06 | 308 | 74,94 | 411 |
| Asociado(a) | 209 | 39,51 | 320 | 60,49 | 529 |
| Adjunto(a) | 92 | 42,59 | 124 | 57,41 | 216 |
| Instructor(a) | 222 | 31,01 | 494 | 68,99 | 716 |
| Total | 626 | 33,44 | 1246 | 66,56 | 1872 |

Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

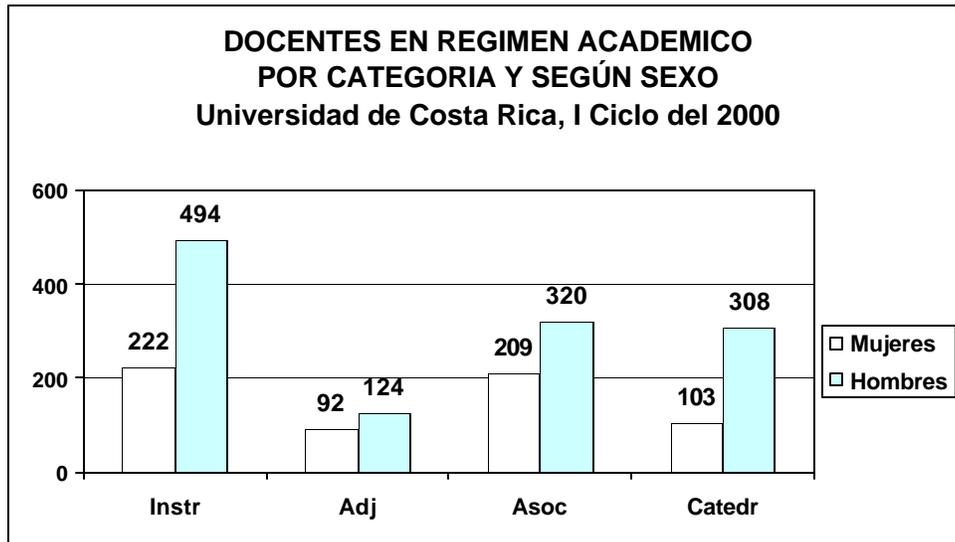
GRAFICO 6



Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

Como se constata en el Gráfico 7, el análisis de la distribución intragénero muestra que las docentes mujeres están proporcionalmente más presentes en las categorías intermedias de Adjunta y Asociada (48,1% del total de ellas) que los docentes hombres (35,7% del total de ellos), mientras que éstos lo están más en las de Instructor y Catedrático (64,4% del total de ellos) que las docentes mujeres (52%).

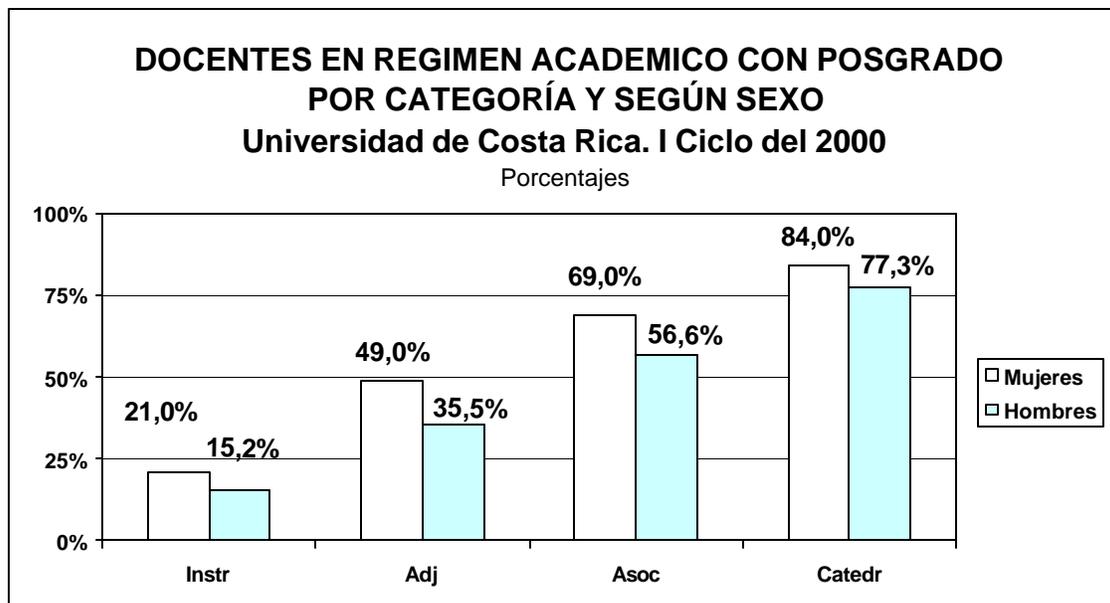
GRAFICO 7



Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

Por otra parte, en cada una de las categorías de Régimen Académico, las docentes mujeres tienen más títulos de postgrado que los docentes hombres, como puede observarse en el gráfico 8.

GRAFICO 8



Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Docencia

Esta desigualdad puede estar manifestando alguna inequidad de género relativa a las condiciones en las que se encuentran docentes hombres y docentes mujeres para desarrollar los otros aspectos que son considerados para definir la categoría: investigaciones, publicaciones o idiomas. Este es otro campo en el que será necesario profundizar en los próximos Balances de Equidad de Género

Cargas de las y los profesores de la Universidad de Costa Rica¹¹

La asignación de cargas académicas para los docentes parece estar repartida de manera equitativa entre hombres y mujeres. Los 2483 profesores docentes hombres tienen una carga total de 1321,2657 tiempos completos, lo que representa un promedio de 0.5321 de tiempo completo. Son el 59.09% del profesorado y asumen el 59.14% de la carga docente total.

Por su parte, las 1719 profesoras mujeres tienen una carga total de 912.7051 tiempos completos, lo que representa un promedio de 0.5309 de tiempo completo. Las mujeres son el 40.91% del profesorado y asumen el 40.86% de la carga docente. Este es uno de los aspectos examinados en este Balance en los que se encuentra mayor equidad de género, al menos al nivel de profundidad con el que en esta ocasión ha sido analizado.

Una visión general sobre la presencia de mujeres y hombres en el Sector Docente de la Universidad de Costa Rica muestra una segregación de género a nivel de las Escuelas, Facultades y Áreas, a lo largo de las demarcaciones que tradicionalmente la sociedad ha definido para hombres y para mujeres. Las exclusiones totales son mayores y más amplias en el caso de las mujeres que de los hombres. Por otra parte, hay también un desequilibrio, desfavorable a las mujeres, en relación a los grados académicos alcanzados por las y los docentes, a su pertenencia al Régimen Académico, y a las categorías alcanzadas en dicho Régimen.

2.3 Mujeres y hombres estudiando en la Universidad de Costa Rica¹²

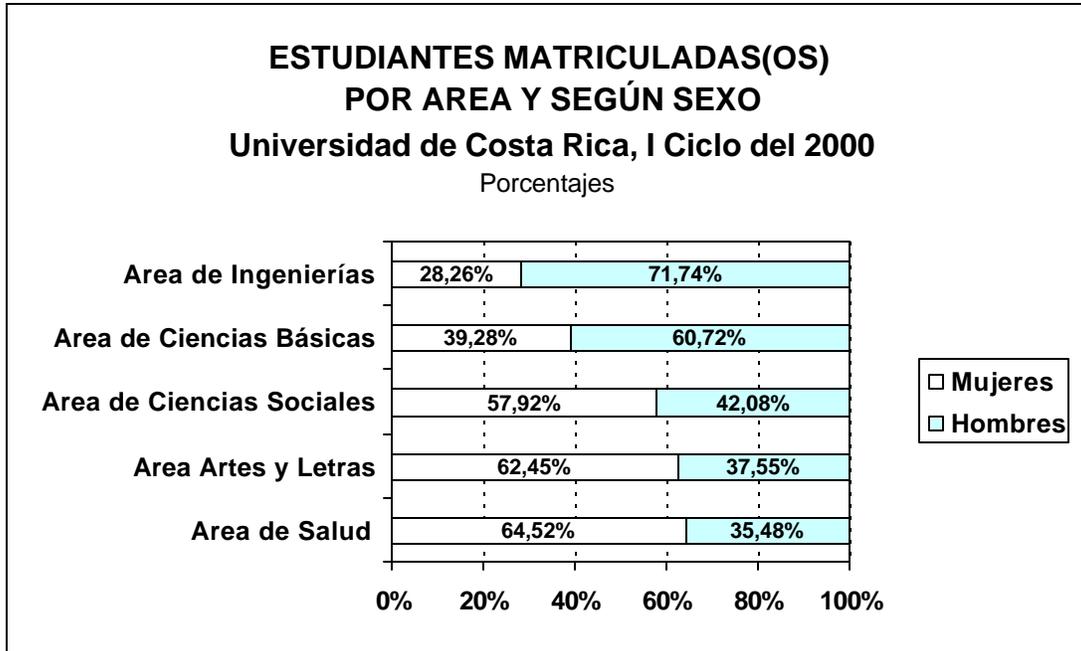
El número de estudiantes matriculados en el I Ciclo del año 2000 fue 26.870, de los cuales 13.820 fueron mujeres y 13.050 hombres, representando el 51.43% y el 48.57% respectivamente. Este es el único sector de la UCR en el que la participación femenina es mayoritaria. Las proporciones para el II Ciclo del 2000 fueron similares: del total de 24.493 personas matriculadas, 12.620, el 51,52%, fueron mujeres y 11.873, el 48,48%, fueron hombres. La gran mayoría de la matrícula (84,19%) corresponde a la Sede Rodrigo Facio. En términos globales, hay una participación de género altamente equitativa, casi paritaria, en lo que a estudiantado se refiere, pues las proporciones de hombres y mujeres difieren en menos de un 5%. Sin embargo, al analizar la información relativa a las diferentes Áreas¹³ la situación es diferente, como puede observarse en el Gráfico 9.

¹¹ Fuente: Centro de Evaluación Académica, Sistema de Cargas Académicas

¹² Fuente: Oficina de Registro

¹³ Para el análisis por Áreas y por Escuelas se ha considerado únicamente la matrícula de la Sede Rodrigo Facio, ya que en la información relativa a las Sedes Regionales no se especifica carrera.

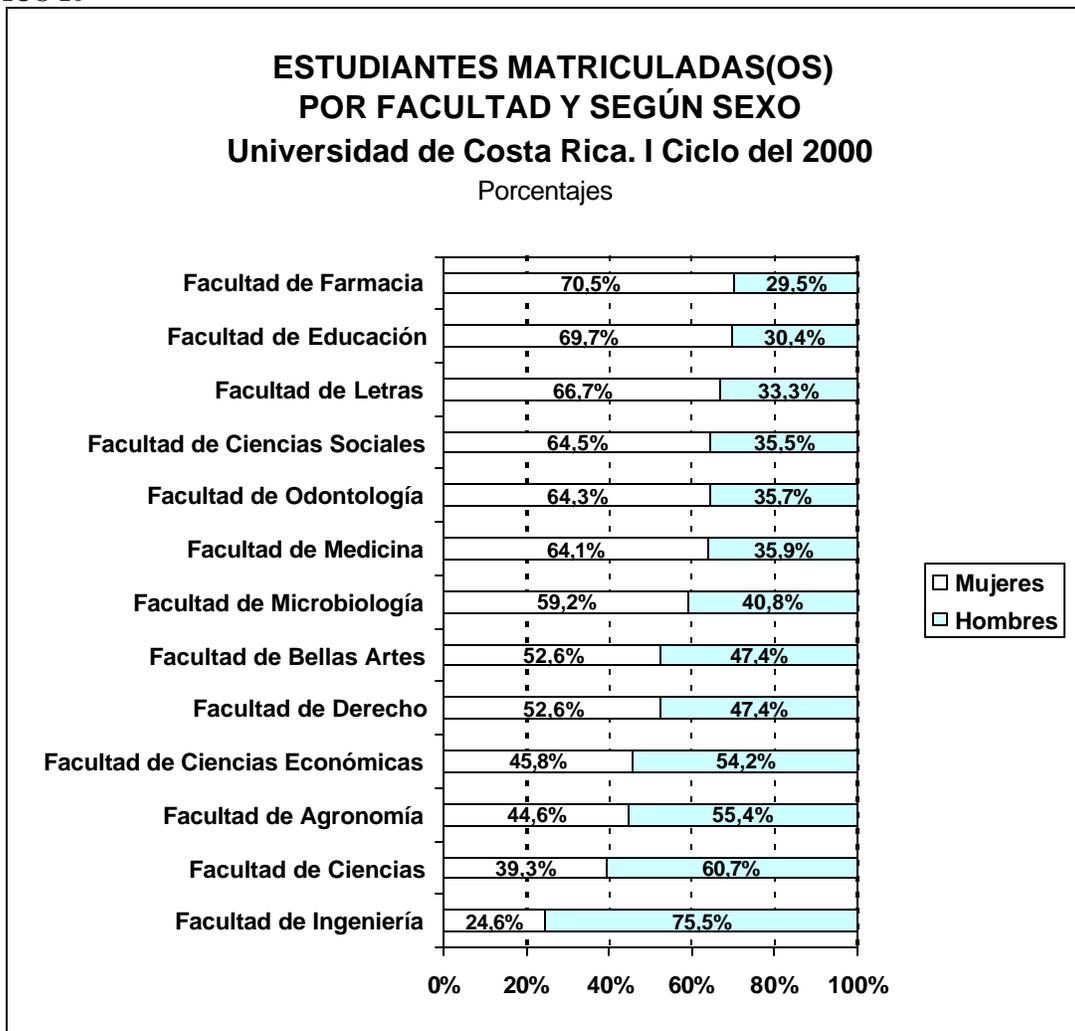
GRAFICO 9



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

En sólo una de las Areas (20%) se alcanza el mínimo deseable de participación de cualquiera de los dos sexos, entre el 40% y el 60%; se trata del Area de Ciencias Sociales con 57.92% de mujeres. Tienen una representación femenina menor del 40% las Areas de Ingenierías y Ciencias Básicas y menos del 40% de hombres las de Artes y Letras y Salud.

GRAFICO 10



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

Entre las Facultades sólo 6, el 46,15% del total de 13, alcanzan el mínimo aceptable. La Facultad de Ingeniería y la de Ciencias son las 2 que tienen menos del 40% de matrícula femenina, mientras que 8 Facultades tienen menos del 40% de matrícula masculina.

La segregación es mayor en el nivel de Escuelas¹⁴, como puede observarse en el Cuadro 7 y el Gráfico 11, pues del total de 48 de estas unidades académicas sólo 13, es decir, el 27,08% tiene una matrícula en la que hombres y mujeres están en una proporción comprendida entre el 40% y el 60%. Hay 20 Escuelas, el 41,67% de ellas, que tienen menos del 40% de matrícula femenina, y 15, es decir el 31,25%, con menos del 40% de matrícula masculina. Entre las de dominancia masculina están las Ingenierías y la mayoría de las Ciencias Básicas, mientras que en las de mayor presencia femenina se encuentran las de Educación, Enfermería, Nutrición y algunas de Ciencias Sociales. Ninguna de las Escuelas tiene ausencia total de estudiantes hombres o mujeres.

¹⁴ Se han incluido las Facultades que no están divididas en Escuelas: Farmacia, Odontología, Microbiología, Estudios Generales y Derecho.

CUADRO 7
ESCUELAS Y ESTUDIANTES MATRICULADOS(AS) EN ELLAS SEGÚN PORCENTAJE DE
PRESENCIA DE GÉNERO
Universidad de Costa Rica, I Ciclo del 2000
Absolutos y relativos

| | Escuelas | | Estudiantes mujeres | | Estudiantes hombres | |
|--|----------|------------|---------------------|------------|---------------------|------------|
| | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje |
| Escuelas con menos del 40% de mujeres matriculadas | 20 | 41,67 | 1655 | 15,44 | 4467 | 43,62 |
| Escuelas con matrícula de hombres o mujeres entre 40% y 60% | 13 | 27,08 | 3699 | 34,51 | 3719 | 36,32 |
| Escuelas con menos del 40% de hombres matriculados | 15 | 31,25 | 5365 | 50,05 | 2054 | 20,06 |
| Escuelas totales | 48 | 100,00 | 10719 | 100,00 | 10240 | 100,00 |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

Las exclusiones de hombres y mujeres en unos y otros espacios no tienen el mismo carácter aunque sí el mismo origen, relacionado con los estereotipos sociales de género. De acuerdo a diferentes investigaciones realizadas sobre la escogencia de carreras en la Universidad de Costa Rica, las mujeres tradicionalmente han elegido más aquellas relacionadas con las funciones hogareñas y han optado menos por las carreras vinculadas con ciencias experimentales y tecnológicas, o por carreras donde se enfatiza el uso de las matemáticas. Por otra parte, es mal visto que un hombre elija una carrera supuestamente femenina, por lo que es juzgado socialmente en forma negativa¹⁵. En la actualidad se mantienen estas tendencias. Las carreras de dominancia femenina están relacionadas fundamentalmente con las tareas tradicionales de las mujeres en papeles maternos de educar, alimentar, cuidar y apoyar a otros (Trabajo Social, Enfermería, Nutrición, Orientación y Educación Especial, Psicología), y por esa misma razón no son consideradas como aspiraciones válidas para los hombres.

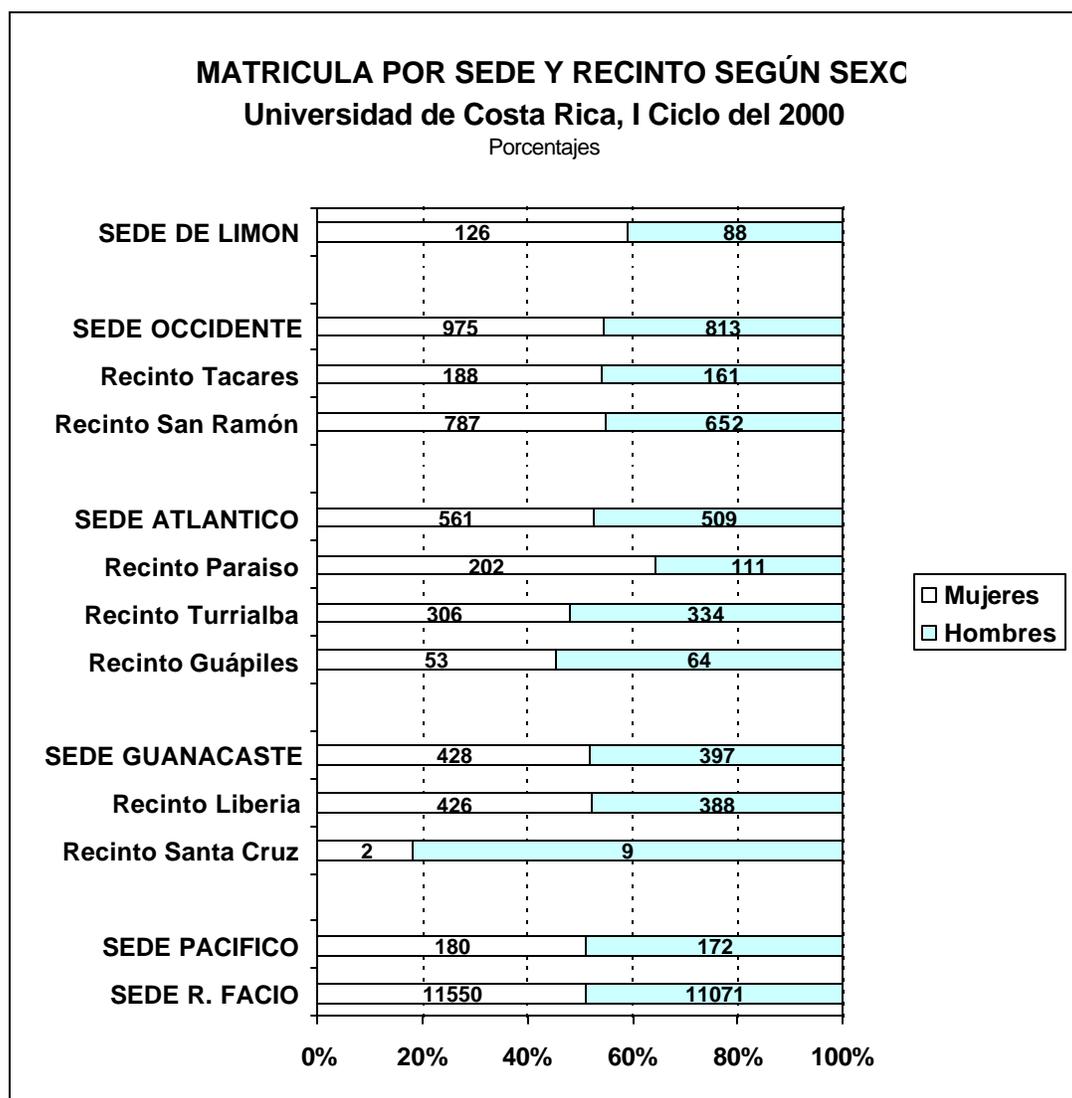
Algunas barreras de género han ido cayendo. No sólo cada vez más mujeres incursionan en campos tradicionalmente considerados más propios para los hombres, sino que en algunos son mayoría, o están cerca de serlo, por ejemplo en carreras, como Derecho y Medicina. Esto no solamente constituye un hito en la historia de nuestra Universidad. Además representa un gran logro para el conjunto de nuestra sociedad, ya que se trata de dos profesiones altamente valoradas. Al ser este fenómeno reciente, los mercados laborales no han sido aún permeados por esta realidad, por lo que la apropiación de las mujeres de estas carreras no garantiza aún una igual apropiación de los respectivos espacios laborales¹⁶.

En todas las Sedes Regionales, la matrícula de hombres y la de mujeres son numéricamente cercanas, entre el 40% y el 60% para ambos. Como puede observarse en el Gráfico 12, estas proporciones también se mantienen en los Recintos, salvo en el de Paraíso, donde la matrícula masculina resulta algo menor al 40%, y en el de Santa Cruz (18,18% de mujeres), aunque en este caso la diferencia no es muy significativa ya que hay sólo 11 estudiantes.

¹⁵ Romero Estrada, Francisco. "Elección de Carrera en la Universidad de Costa Rica: Las Mujeres y los Hombres. Sus Fundamentos. Períodos 1991-1994 y 1995-1998". Revista Educación N° 23 (Especial). San José, 1999.

¹⁶ Gobierno de Costa Rica. "Primer Informe de la República de Costa Rica Sobre el Cumplimiento de la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación de la Mujer". 1999

GRAFICO 12



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

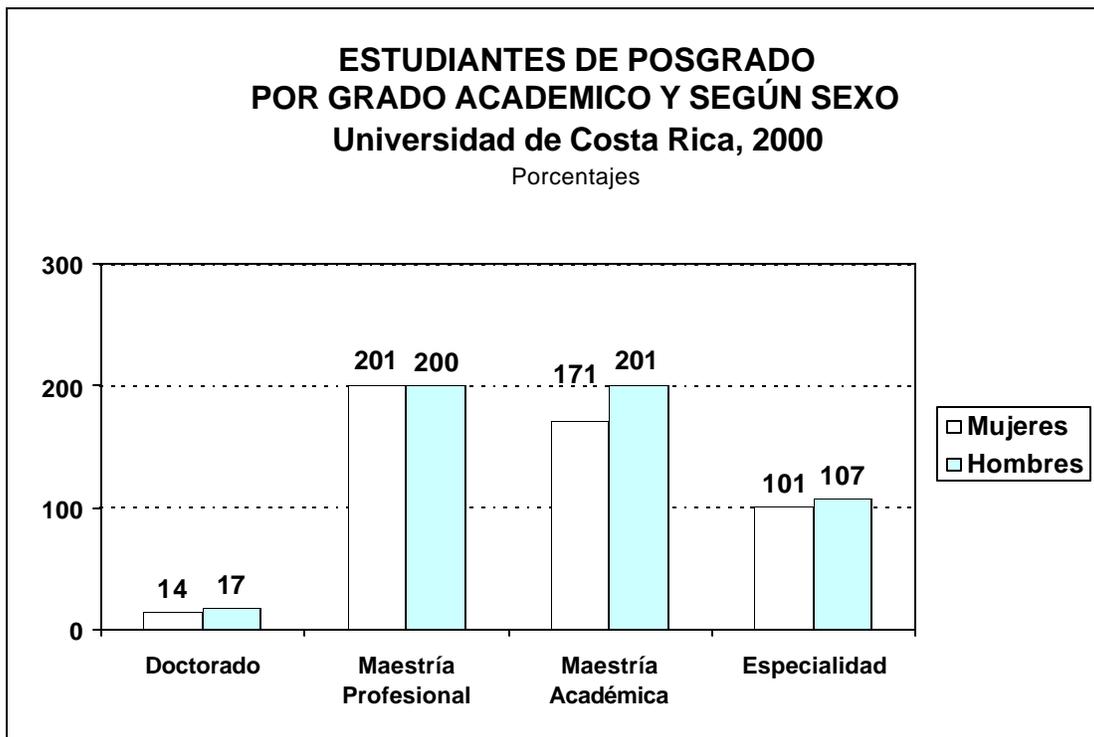
Hombres y mujeres como estudiantes de Posgrado de la Universidad de Costa Rica¹⁷

Dentro de la matrícula total de la Universidad de Costa Rica en el año 2000, 1012 personas estaban matriculadas en el Sistema de Estudios de Posgrado¹⁸: 487 mujeres y 525 hombres, lo que representa el 48,12% y 51,88% respectivamente. Aunque estas proporciones indican que en este campo del quehacer universitario hay paridad de género, el hecho de que las mujeres sean minoría contrasta con la situación de matrícula que se da en los estudios de Diplomado, Bachillerato y Licenciatura, donde ellas son mayoría.

¹⁷ Fuente: Oficina de Registro

¹⁸ La información correspondiente a la matrícula en posgrados corresponde a un corte realizado en octubre del 2000, por lo que las cifras no coinciden con las suministradas por la misma Oficina de Registro que son relativas al I Ciclo del 2000.

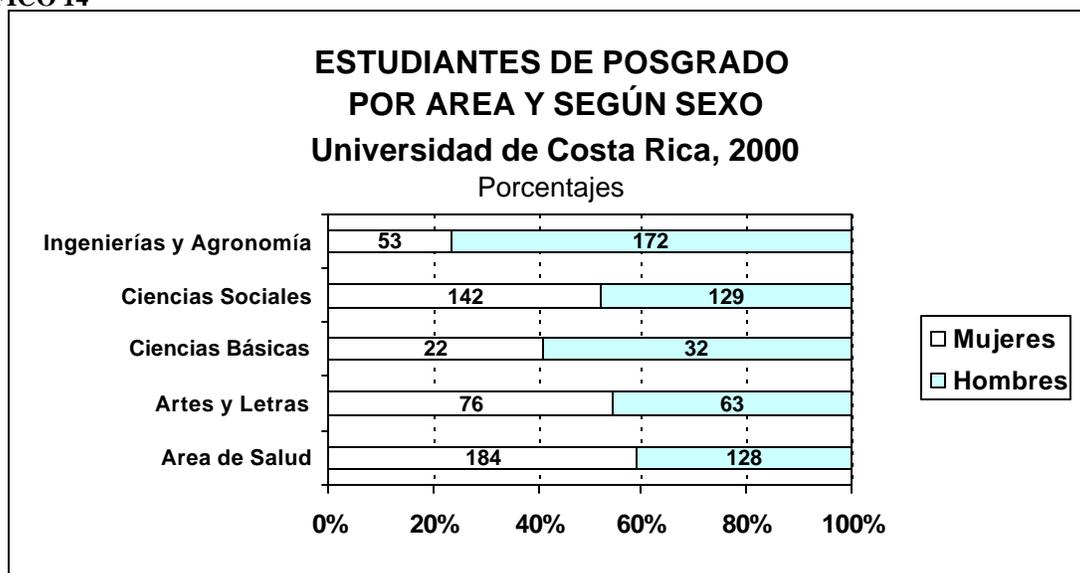
GRAFICO 13



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

Por otra parte, el patrón de Areas de preferencia de hombres y mujeres que se encuentra en el conjunto de la Universidad de Costa Rica, se repite en los Estudios de Posgrado, como puede observarse en el Gráfico 14. La presencia femenina es menor que la de los hombres en las Ingenierías y en las Ciencias Básicas, y mayor en las Areas de Salud, Artes y Letras, y en Ciencias Sociales.

GRAFICO 14



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

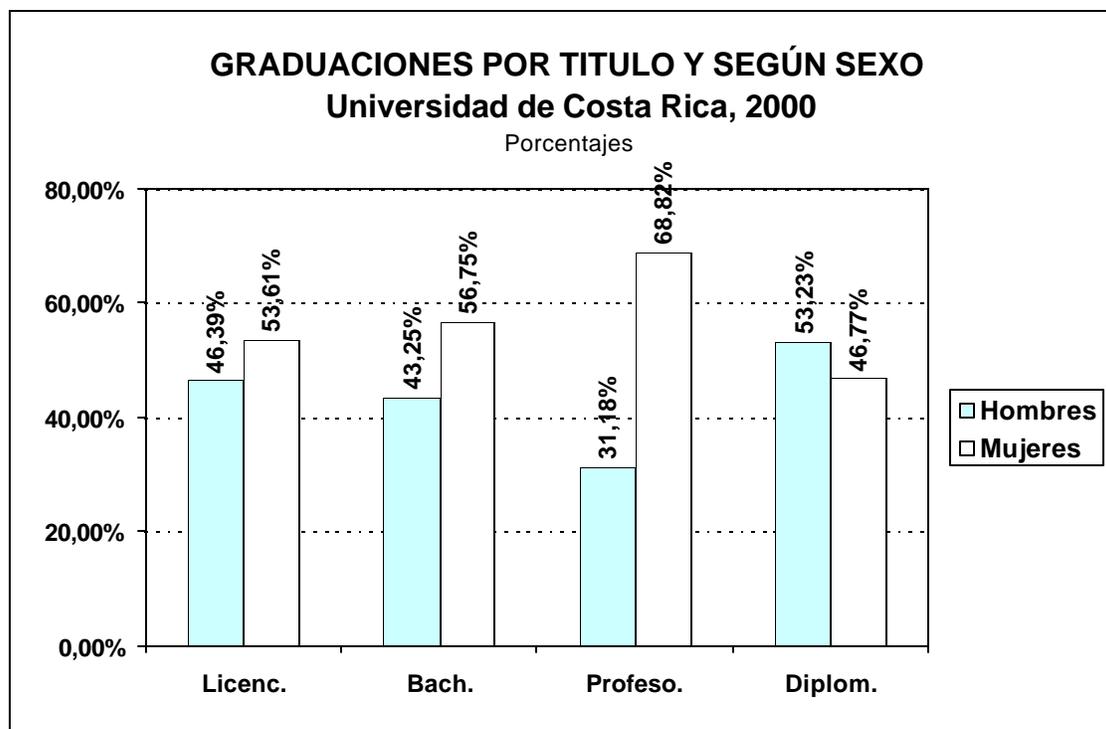
Esta distribución muestra pequeñas diferencias con la correspondiente a la matrícula en estudios de grado. En las Areas de Ciencias Sociales, Salud y Artes y Letras, la proporción de hombres cursando posgrados (47,60%, 41,21% y 45,32% respectivamente) es mayor que la que se da en los estudios de grado (42,08%, 35,48% y 37,55% respectivamente), tendiéndose a una mayor paridad de género. En el caso de Ciencias Básicas las diferencias no son significativas, ya que la matrícula femenina en posgrado es de 40,74% cuando en los estudios de grado es de 39,28%. En el caso de los posgrados en Ingenierías la participación de mujeres (23.56%) es menor que la que se encuentra en los estudios de grado (28,26%).

Graduaciones de hombres y mujeres en la Universidad de Costa Rica¹⁹

A lo largo de todo el año 2000 se graduaron en la Universidad de Costa Rica 2993 personas obteniendo títulos de Diplomado, Profesorado, Bachillerato y Licenciatura. De ellas 1667, el 55,70% de total, fueron mujeres, lo que representa un porcentaje mayor al de la matrícula femenina para ese año, que fue de 51,48% en el conjunto de los dos ciclos lectivos. Mientras tanto, se graduaron 1326 hombres, el 44,30% del total, una cifra inferior a la correspondiente a la matrícula masculina que fue de 48,52%. El mayor rendimiento de las mujeres en los estudios es un hecho bien conocido que se presenta desde la primaria en todos los niveles académicos. Sus razones no son claras, pues no parecen estar tan estrechamente relacionadas con el acceso a recursos o con las cargas laborales como en algún momento se pensó.

Las mujeres no sólo se graduaron más que los hombres en el año 2000 en términos generales. Como puede apreciarse en el Gráfico 15, también lo hicieron más en cada uno de los títulos alcanzados, exceptuando el Diplomado.

GRAFICO 15



Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

¹⁹ Fuente: Oficina de Registro

Las mujeres en el año 2000 obtuvieron el 53,61% de las Licenciaturas, el 56,75% de los Bachilleratos, el 68,82% de los Profesorados y el 46,77% de los Diplomados. Por su parte, los hombres lograron en los respectivos títulos el 46,39%, el 43,25%, el 31,18% y el 53,23%. Una situación similar se presentó en 1999 y en 1998 las mujeres tuvieron mayoría en el conjunto de las graduaciones y en cada uno de los títulos.

La ventaja que a nivel general tienen las mujeres no se mantiene cuando se trata de graduaciones en algunas carreras y Areas, como puede observarse en el Cuadro 8. Como es de esperar, en las Ingenierías y en Ciencias Básicas la mayoría de las graduaciones del año 2000 correspondieron a hombres (77,65% y 61,67% respectivamente).

CUADRO 8
MATRICULA Y GRADUACIÓN POR AREA Y SEGÚN SEXO
Universidad de Costa Rica, 2000
Porcentajes

| AREA DE ARTES Y LETRAS | | |
|----------------------------------|------------------|-------------------|
| | Matrícula | Graduación |
| Hombres | 37,42% | 35,93% |
| Mujeres | 62,58% | 64,07% |
| AREA DE CIENCIAS BASICAS | | |
| Hombres | 60,50% | 61,67% |
| Mujeres | 39,50% | 38,33% |
| AREA DE CIENCIAS SOCIALES | | |
| Hombres | 41,92% | 34,68% |
| Mujeres | 58,08% | 65,32% |
| AREA DE INGENIERIAS | | |
| Hombres | 71,69% | 77,65% |
| Mujeres | 28,31% | 22,35% |
| AREA DE SALUD | | |
| Hombres | 36,05% | 40,65% |
| Mujeres | 63,95% | 59,35% |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

Este último dato concuerda con el hecho de que en esas Areas también la matrícula masculina (71,69% y 60,50%) fue mayor que la femenina. De hecho, en ambas la proporción de hombres graduados supera a la de matriculados, lo que podría significar que el rendimiento de las mujeres es menor en estos campos que el de los hombres. El fenómeno contrario se presenta en las Areas de Artes y Letras (62,58% de matrícula femenina y 64,07% de graduaciones), en Ciencias Sociales (58,08% de matrícula y 65,32% de graduación). Curiosamente en el Area de Salud, una de las fuertemente femeninas, la graduación de mujeres (59,35%) es menor que la matrícula (63,95%).

Las graduaciones de un año no guardan una relación más que parcial con la matrícula de ese mismo año, pues sólo una parte de quienes estudian en el período están en condiciones de graduarse. Por esta razón una graduación menor a la matrícula en un Area no necesariamente, o únicamente, se deba a un menor rendimiento. Puede ser también expresión de que a lo largo del tiempo está creciendo la matrícula en esa Area.

En general, la dominancia de alguno de los dos sexos en la graduación en un Area se da también para cada uno de los diferentes títulos, aunque hay algunas excepciones significativas. En Areas Básicas las mujeres se graduaron más de Licenciatura que los hombres en 1999 y el 2000, y en 1998 y 1999 los hombres lo hicieron más en los Diplomados del Area de Ciencias Sociales.

En las Sedes Regionales las variaciones entre matrícula y graduación del año 2000 para cada sexo son en algunos casos llamativas. En la sede de Limón las mujeres fueron el 59,12% de la matrícula y sólo el 36,36% de la graduación. En la Sede del Atlántico estas cifras fueron respectivamente 52,81% y 38,10%. Por el contrario en la Sede del Pacífico la graduación de las mujeres, (86,36%), fue mucho mayor que la matrícula (51,22%). En la Sede de Occidente estas cifras fueron 55,83% y 54,87% respectivamente y en la de Guanacaste 61,05% y 52,14%. Como ya se señaló, las diferencias entre la matrícula y las graduaciones de un año pueden deberse a aumento o disminución de la matrícula en los años anteriores, teniendo este factor más peso en las Sedes Regionales, por ser el número de estudiantes en ellas mucho menor que en la Sede Rodrigo Facio.

En los títulos de posgrado la graduación de mujeres es menor (42,51%) a la de los hombres (57,49%). Esta ventaja masculina se repite en las Especialidades y Maestrías, donde ellos obtuvieron en el 2000 el 57,49% y el 63,13% respectivamente, mientras que en Doctorado los títulos fueron compartidos por igual con las mujeres.

Como puede observarse en el Cuadro 9, esta situación ha tenido algunas variaciones en los últimos años. En 1998 la proporción de mujeres graduadas en total (52,74%) fue superior a la de hombres (47,26%), y también lo fue en el caso de todos los posgrados en los que hubo ese año graduaciones: Maestrías (53,90% y 46,10% respectivamente) y Especialidades (50,67% y 49,33% respectivamente). En los tres años las graduaciones de Doctorado de mujeres y hombres ha sido la misma.

CUADRO 9
GRADUACIÓN EN POSGRADO POR TÍTULO Y SEGÚN SEXO
Universidad de Costa Rica, 1998 a 2000
Porcentajes

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

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro

En este campo es necesario darle seguimiento a las diferentes promociones del Sistema de Estudios de Posgrado para poder hacer un análisis más preciso de rendimiento y graduación de hombres y mujeres en este nivel, si es que se quieren detectar y confrontar posibles situaciones de inequidad de género.

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

La Universidad de Costa Rica cuenta con una estructura formal de toma de decisiones, que recorre desde las Direcciones de Unidades Académicas y las Jefaturas de Oficinas Administrativas hasta la Rectoría y el Consejo Universitario. Como puede observarse en el Cuadro 10, de 212 Autoridades Universitarias que componen esa estructura, sólo 76, el 35,85% del total, son mujeres, mientras que casi dos terceras partes de este conjunto son hombres (64,15%).

Estas cifras muestran que, al igual que suele pasar en otros ámbitos sociales, abrir los espacios en la Universidad de Costa Rica para que las mujeres estén presentes en ellos es más fácil que hacerlas partícipes de la toma de decisiones. En efecto, el 42,41% del cuerpo docente, el 43,19% del sector administrativo y el 51,43% del estudiantado lo constituyen mujeres, y sin embargo la representación femenina en los órganos de decisión está muy por debajo de esta presencia en la Institución. Si en términos globales nuestro centro de estudio alcanza el nivel mínimo de equidad de género, -esto es una participación de las mujeres comprendida entre el 40% y el 60% del total-, en lo relativo a la toma de decisiones la Universidad de Costa Rica en la actualidad no pasa este examen.

En los diferentes niveles de esta estructura de toma de decisiones la relación entre participación femenina y masculina varía. En las Vicerrektorías contamos en la actualidad con 3 mujeres y 2 hombres ocupándolas, el 60% y 40% respectivamente. Además de las Vicerrektorías sólo en las Direcciones de Escuela y en las de Doctorado (40% mujeres y 60% hombres en ambos casos) y en las Direcciones de Institutos de Investigación (6 de cada sexo) se alcanza un equilibrio mínimo de género. Sin embargo, hay más de dos hombres por cada mujer a cargo de una Facultad, y 4 hombres dirigiendo Sedes Regionales cuando sólo una mujer tiene esa misma responsabilidad. En esos cargos es donde mayores desequilibrios de género se producen, así como en las Direcciones de los Centros de Investigación (16 hombres y 6 mujeres) y en las Jefaturas de Oficinas Administrativas (12 hombres y 6 mujeres) donde sólo un 27,27% y un 33,33% respectivamente son mujeres. Por otra parte, en las Direcciones de Maestrías se da también un desequilibrio ya que estos cargos están ocupados por 35 hombres y 20 mujeres (63,64% y 36,36% respectivamente).

CUADRO 10
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS POR CARGO Y SEGÚN SEXO²⁰
Universidad de Costa Rica. Febrero del 2001
Totales y porcentajes

| | Mujeres | Hombres | Totales | % Mujeres | % Hombres |
|---|---------|---------|---------|-----------|-----------|
| Rectoría | 0 | 1 | 1 | 0,00 | 100,00 |
| Consejo Universitario Representante | 3 | 8 | 11 | 27,27 | 72,73 |
| Vicerrektoría | 3 | 2 | 5 | 60,00 | 40,00 |
| Secretario Académico de la Rectoría | 0 | 1 | 1 | 0,00 | 100,00 |
| Decanato | 4 | 9 | 13 | 30,77 | 69,23 |
| Dirección de Escuela | 18 | 27 | 45 | 40,00 | 60,00 |
| Dirección de Sede Regional | 1 | 4 | 5 | 20,00 | 80,00 |
| Dirección de Recinto | 1 | 3 | 4 | 25,00 | 75,00 |
| Dirección de Centro de Investigación | 6 | 16 | 22 | 27,27 | 72,73 |

²⁰ Fuente: Página web del Consejo Universitario

| | | | | | |
|--|-----------|------------|------------|--------------|--------------|
| Dirección de Instituto de Investigación | 6 | 6 | 12 | 50,00 | 50,00 |
| Dirección de Estación Experimental | 0 | 2 | 2 | 0,00 | 100,00 |
| Dirección del Sistema de Estudios de Posgrado | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,00 |
| Dirección de Doctorado | 2 | 3 | 5 | 40,00 | 60,00 |
| Dirección de Maestría | 20 | 35 | 55 | 36,36 | 63,64 |
| Dirección de Especialidad | 1 | 4 | 5 | 20,00 | 80,00 |
| Tribunal Electoral Universitario | | | | | |
| Membrecía | 3 | 1 | 4 | 75,00 | 25,00 |
| Suplencia | 1 | 3 | 4 | 25,00 | 75,00 |
| Jefatura de Oficina Administrativa | 6 | 12 | 18 | 33,33 | 66,67 |
| Total cargos de Dirección | 76 | 136 | 211 | 35,85 | 64,15 |

Elaboración propia a partir de datos del Consejo Universitario

Dos cargos de dirección tiene un 100% de mujeres pero se trata de 2 ocupados por una sola persona cada uno de ellos (Dirección del Consejo Universitario y Decanatura del Sistema de Posgrado), lo que no representa exclusión para los hombres, sino por el contrario, un logro para la equidad de género, ya que están siendo ocupados en esta ocasión por mujeres, lo que no ha sido frecuente en el pasado. La ausencia de mujeres dirigiendo las 2 Estaciones Experimentales, sin embargo, si representa una exclusión de género ya que estos son cargos que siempre han sido ocupados por hombres y están relacionados con las tareas agrícolas y agropecuarias que en la Universidad, como ya se señaló, son de presencia casi exclusiva masculina. Cabe destacar, sin embargo, que el INII, Instituto de Investigaciones en Ingeniería, en la actualidad es dirigido por una mujer, lo que representa un primer paso para eliminar las barreras de género que tan fuertemente persisten en el Area de Ingenierías.

Esta estructura formal no incluye todos los espacios en los que se toman decisiones sobre nuestra institución. En las Asambleas de Escuela y Facultad, en las Comisiones que existen en cada unidad, en sesiones de trabajo y en el quehacer cotidiano todos los sectores de la Universidad de Costa Rica van decidiendo en alguna medida su rumbo. El análisis específico de la participación de hombres y mujeres en estos espacios será realizado en venideros Balances de Equidad de Género

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

4.1 Estudiantes mujeres y estudiantes hombres en el Sistema de Becas

El apoyo que la Universidad de Costa Rica brinda a las y los estudiantes a través de las becas es uno de los campos en el que parece haberse logrado mayor equidad de género de todos los analizados en este Balance, al menos en términos globales. Del total de 16.751 becas de diferentes categorías otorgados en el II Ciclo del 2000, 8.965 fueron asignadas a mujeres (53,52%) y 7.786 a hombres (46,48%). Tomando en

cuanta que en ese Ciclo la matrícula femenina constituyó el 51,52% ²¹ del total, la distribución de becas se ha mantenido muy cercana a esa proporción

CUADRO 11
MATRÍCULA Y BECAS SEGÚN SEXO
Universidad de Costa Rica. II Ciclo del 2000
Porcentajes

| | Mujeres | | Hombres | |
|------------------------------|-----------|-------|-----------|-------|
| | Matrícula | Becas | Matrícula | Becas |
| Rodrigo Facio | 51,04 | 52,60 | 48,96 | 47,40 |
| Recinto de San Ramón | 55,12 | 54,90 | 44,88 | 45,10 |
| Recinto de Tacaes | 55,69 | 55,50 | 44,31 | 44,50 |
| Recinto de Turrialba | 52,15 | 47,30 | 47,85 | 52,70 |
| Recinto de Paraíso | 51,52 | 64,40 | 48,48 | 35,60 |
| Recinto de Guápiles | 52,25 | 44,30 | 47,75 | 55,70 |
| Recinto de Liberia | 52,79 | 54,20 | 47,21 | 45,80 |
| Recinto de Santa Cruz | 77,78 | 16,70 | 22,22 | 83,30 |
| Recinto de Limón | 59,39 | 59,60 | 40,61 | 40,40 |
| Sede del Pacífico | 51,31 | 52,10 | 48,69 | 47,90 |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Registro y de la Oficina de Becas

Como puede observarse en el Cuadro 11, en la mayoría de los recintos también se ha mantenido la distribución de becas por género similar a la composición de la matrícula. La única disparidad importante se presenta en el Recinto de Santa Cruz, donde la matrícula femenina fue del 77,78% y sólo el 16,70% de las becas fueron asignadas a mujeres. Sin embargo, el número de becas totales correspondientes a este Recinto fueron sólo 6, por lo que al no conocerse las necesidades de las y los estudiantes de Santa Cruz no se puede asegurar que este desequilibrio sea expresión de inequidad de género.

4.2 Propiedad e interinato²²

El ocupar una plaza en propiedad ofrece una serie de garantías y derechos que no se adquieren cuando se está en calidad de interino o interina. Además de gozar de estabilidad y de otra serie de derechos laborales, el ocupar una plaza en propiedad da la oportunidad de participar en cualquier cargo de dirección, de elegir y aspirar a ser electa o electo. En el caso de las y los profesores, se trata de un requisito para ingresar al Régimen Académico.

CUADRO 12
DISTRIBUCIÓN DE PUESTO EN PROPIEDAD E INTERINATO SEGÚN SEXO
Universidad de Costa Rica. Febrero del 2001
Absolutos y porcentajes

| | DOCENTES | | | | ADMINISTRATIVOS(AS) | | | |
|---------------------|----------|-------|---------|-------|---------------------|-------|---------|-------|
| | Mujeres | | Hombres | | Mujeres | | Hombres | |
| | Total | Porc. | Total | Porc. | Total | Porc. | Total | Porc. |
| En propiedad | 592 | 67,50 | 1162 | 71,11 | 864 | 73,16 | 1161 | 76,84 |

²¹ Fuente: Oficina de Registro

²² Fuente: Oficina de Recursos Humanos, datos al 23 de febrero del 2001

| | | | | | | | | |
|------------------|-----|--------|------|--------|------|--------|------|--------|
| Interinos | 285 | 32,50 | 472 | 28,89 | 317 | 26,84 | 350 | 23,16 |
| Total | 877 | 100,00 | 1634 | 100,00 | 1181 | 100,00 | 1511 | 100,00 |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos

En este campo la situación de mujeres y hombres es diferentes, como puede observarse en el Cuadro 12. Hay una proporción de funcionarios hombres que ocupan puestos en propiedad mayor a la proporción de mujeres en esas condiciones, y esta diferencia ocurre tanto en el Sector Administrativo como en el Docente.

4.3 Proyectos de investigación²³

La investigación es uno de los pilares de la Universidad de Costa Rica. Además de ello, la investigación para las y los docentes es también una oportunidad para el desarrollo laboral y profesional, con repercusiones, entre otros aspectos, en la posibilidad de ingresar y ascender en el Régimen Académico. El acceso a este tipo de oportunidades es uno de los campos en que es necesario analizar la situación y condición de hombres y mujeres en nuestra Universidad.

En términos globales la participación de mujeres en proyectos de investigación es del 43,91% ya que son 375 del total de 854 personas dedicadas a estas tareas. Sin embargo, al analizar esta participación según las Areas, Facultades y Escuelas en las que se inscriben los proyectos, la situación es similar a la encontrada cuando se analizó el Sector Académico. Como puede observarse en el Cuadro 13, en sólo 24 de las 88 unidades académicas (27,27% del total) donde se desarrollan proyectos de investigación, la participación de hombres y mujeres en estas tareas está en el rango del 40% al 60% para cada uno de ellos, y en casi la tercera parte de todas estas unidades hay exclusión total de alguno de los dos géneros en la investigación.

CUADRO 13
UNIDADES ACADEMICAS SEGÚN PARTICIPACION DE GÉNERO EN PROYECTOS DE INVESTIGACION
Universidad de Costa Rica, 2000
Absolutos y relativos

| | Unidades | | Funcionarias mujeres | | Funcionarios hombres | |
|--|----------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
| | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje |
| Unidades con menos del 40% de investigadoras mujeres | 35 | 39,78 | 82 | 21,87 | 300 | 62,63 |
| Unidades con investigadores(as) hombres o mujeres entre 40% y 60% | 24 | 27,27 | 143 | 38,13 | 137 | 28,60 |
| Unidades con menos del 40% de investigadores hombres | 29 | 32,95 | 150 | 40,00 | 42 | 8,77 |
| Unidades totales | 88 | 100,00 | 375 | 100,00 | 479 | 100,00 |

²³ Fuente: Vicerrectoría de Investigación, datos al 18 de octubre del 2000

| | | | | | | |
|--|----|-------|----|-------|----|------|
| Unidades con 100% de investigadores hombres | 12 | 13,63 | 0 | 0,00 | 36 | 7,52 |
| Unidades con 100% de investigadores mujeres | 16 | 18,18 | 46 | 12,27 | 0 | 0,00 |
| Unidades que excluyen totalmente a uno de los sexos como investigadores(as) | 28 | 31,81 | 46 | 12,27 | 36 | 7,52 |

Elaboración propia a partir de datos de la Vicerrectoría de Investigación

En los proyectos relacionados con las Ingenierías y las Ciencias Básicas las mujeres no llegan a constituir el 40% de las investigadoras, mientras que en las de Salud, Educación y Trabajo Social son los hombres los que no participan en esa proporción mínima. Es de destacar que en el caso de la Escuela de Ingeniería Eléctrica los 12 investigadores con proyectos inscritos en la Vicerrectoría son hombres, y lo mismo sucede con los 8 de la Escuela de Ingeniería Agrícola. En el otro extremo, en las Escuela de Enfermería y de Nutrición hay 6 investigadoras en cada una y ningún hombre.

En la coordinación de los Proyectos de Investigación ayuna mayor presencia relativa de hombres. De acuerdo a un estudio realizado por el PRIEG en 1999, el 60% de esas coordinaciones estaban en manos masculinas, mientras que el 60% del trabajo de investigación era desarrollado por mujeres²⁴. Este es otro campo al que habrá que prestarle atención en el futuro inmediato, dada la importancia que tiene la investigación en nuestra Universidad y sus implicaciones en diversos campos profesionales y laborales.

5. INDICADORES DE EQUIDAD DE GENERO EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

5.1 Indicadores globales

Los indicadores globales propuestos tiene el propósito de dar cuenta de diversos aspectos relativos a la Equidad de Género en el conjunto total de la Universidad de Costa Rica.

Indicadores de Presencia de Género

Presencia equitativa de Género en el Sector Administrativo

Indicador A: 1 menos el valor absoluto²⁵ de la diferencia porcentual de presencia de administrativos y administrativas.

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

²⁴ Guzmán, Laura. "Género y Sexismo en la Educación Superior: El Caso de la Universidad de Costa Rica". San José. Mimeo s.f.

²⁵ El valor absoluto de un número es la magnitud de ese número tomándola con signo positivo, es decir, que si el número es positivo su valor absoluto no cambia el número y si es negativo el valor absoluto cambia su signo y lo transforma en positivo. El valor absoluto de un número X se representa como ese número entre barras verticales: $|X|$

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los indicadores B, C, D, E y F son los empleados en el Cuadro 1 de la página 11

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los indicadores G, H, I, J y K son los empleados en el Cuadro 2 de la página 14

Presencia equitativa de Género en el Sector Académico

Indicador L: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de presencia de profesoras mujeres y profesores hombres.

$$A = 1 - \frac{\text{\# de profesoras mujeres} - \text{\# de profesores hombres}}{\text{\# total de profesoras y profesores}}$$

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

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

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

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

Rango de este indicador: de 0% a 100%. El 100% indica que en todas las unidades la presencia de docentes mujeres y de docentes hombres está comprendida entre el 40% y el 60%, y el 0% que en ninguna se presenta esa situación. Se aspira a que este indicador llegue a ser 1%.

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

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

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

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

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

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

Los indicadores M, N, O, P y Q son los empleados en el Cuadro 3 de la página 19.

Presencia equitativa de Género en el Sector Estudiantil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los indicadores S, T y U son los empleados en el Cuadro 7 de la página 31.

Indicadores de Participación Equitativa de Género en la Toma de Decisiones

Indicador V: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de presencia de mujeres y hombres en el total de Autoridades Universitarias

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

Rango de este indicador: de 0 a 1. El 1 indica que hay igual presencia masculina y femenina en la estructura formal de toma de decisiones que constituyen las Autoridades Universitarias, es decir, paridad total. El 0 indica que alguno de los dos sexos está totalmente excluido. Para una

presencia comprendida entre el 40% y el 60% de cualquiera de los dos sexos, el indicador toma el valor mínimo 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

Indicadores de Acceso Equitativo de Género a los Recursos y Oportunidades

Acceso a Becas

Indicador W: 1 menos el valor absoluto de la diferencia porcentual de mujeres y hombres con beca

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

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

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

Interinato y propiedad

Indicador X: Valor absoluto de la diferencia del porcentaje de mujeres administrativas con puestos en propiedad y del porcentaje de hombres administrativos con puestos en propiedad.

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

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

Indicador Y: Diferencia del porcentaje de profesoras mujeres con puestos en propiedad y del porcentaje de profesores hombres con puestos en propiedad, en valor absoluto.

$$A = \left| \frac{\# \text{ de docentes mujeres en propiedad}}{\# \text{ total de mujeres docentes}} - \frac{\# \text{ de hombres docentes en propiedad}}{\# \text{ total de hombres docentes}} \right|$$

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

Participación en Proyectos de Investigación

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

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

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

Acceso a Régimen Académico

Indicador AA: Valor absoluto de la diferencia del porcentaje de profesoras mujeres en Régimen Académico y del porcentaje de profesores hombres en Régimen Académico.

$$A = \left| \frac{\# \text{ de mujeres en Régimen Académico}}{\# \text{ total de mujeres docentes}} - \frac{\# \text{ de hombres en Régimen Académico}}{\# \text{ total de hombres docentes}} \right|$$

Rango de este indicador: de 0 a 1. El 1 indica que la proporción de mujeres docentes en Régimen Académico es la misma que la proporción de hombres en Régimen Académico, es decir, hay equidad total. El 0 que en alguno de los dos casos el número y porcentaje de docentes en Régimen Académico es 0. La meta es alcanzar en este indicador el valor 1.

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

5.2 Indicadores por niveles

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

Unidades académicas

En cada unidad académica se calculan los indicadores A, L y R relativos a Presencia Equitativa de Género para el Sector Administrativo, Sector Académico y Sector Estudiantil en esa unidad. Con estos tres indicadores se construye el Índice de Presencia Equitativa de Género, como el promedio de los tres indicadores.

$$\text{Índice de Presencia Equitativa de Género} = \frac{\text{Indicador A} + \text{Indicador L} + \text{Indicador R}}{3}$$

Rango de este índice: de 0 a 1. El 1 indica que la presencia de mujeres es igual a la de hombres en los tres sectores dentro de esa unidad, es decir, hay equidad total. El 0 que hay ausencia total de hombres o de mujeres en los

tres sectores al interior de esa unidad. Para una presencia de hombres y mujeres comprendida entre el 40% y el 60% en cada uno de los tres sectores, este Índice toma un valor mínimo de 0,8. Se aspira a que este indicador se aproxime a 1 y nunca sea menor a 0,8.

Unidades dedicadas a la investigación

En cada unidad académica que se dedica a la investigación se calculan los indicadores A y L relativos a Presencia Equitativa de Género para el Sector Administrativo y Sector Académico en esa unidad. Con estos dos indicadores se construye el Índice de Presencia Equitativa de Género, como el promedio de los dos indicadores.

$$\text{Índice de Presencia Equitativa de Género} = \frac{\text{Indicador A} + \text{Indicador L}}{2}$$

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

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

Oficinas administrativas

En cada unidad administrativa se calcula el indicador A de Presencia Equitativa de Género para el Sector Administrativo y este mismo indicador es el Índice de Presencia Equitativa de Género.

Índice de Presencia Equitativa de Género = Indicador A

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

Facultades, Areas, Recintos y Sedes

En cada Facultad, Area, Recinto o Sede se calculan los indicadores A, L y R relativos a Presencia Equitativa de Género para el Sector Administrativo, Sector Docente y Sector Estudiantil en esa unidad. Con estos tres indicadores se construye el Índice de Presencia Equitativa de Género, como el promedio de los tres indicadores.

$$\text{Índice de Presencia Equitativa de Género} = \frac{\text{Indicador A} + \text{Indicador L} + \text{Indicador R}}{3}$$

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

5.3 Valores actuales²⁶ de los Indicadores e Índices

Indicadores globales

**CUADRO 14
INDICADORES GLOBALES DE EQUIDAD DE GÉNERO
EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

| Indicador | Mide | Valor | Meta |
|---|--|---------|------|
| Presencia Equitativa de Género en el Sector Administrativo | | | |
| Indicador A | Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres | 0.86379 | 1 |

²⁶ De acuerdo a los datos que han sido tomados en cuenta en este Balance, algunos de ellos relativos al 2000 y otros al 2001.

| | | | |
|-------------|--|--------|------|
| Indicador B | Tipos de puestos con presencia de mujeres menor al 40%. | 62,26% | 0% |
| Indicador C | Tipos de puestos con presencia de mujeres entre 40% y 60% | 13,25% | 100% |
| Indicador D | Tipos de puestos con presencia de hombres menor al 40%. | 24,50% | 0% |
| Indicador E | Tipos de puestos ocupados sólo por hombres | 40,40% | 0% |
| Indicador F | Tipos de puestos ocupados sólo por mujeres | 7,95% | 0% |
| Indicador G | Unidades y oficinas con presencia de mujeres menor al 40%. | 34,67% | 0% |
| Indicador H | Unidades y oficinas con presencia de mujeres entre 40% y 60% | 29,33% | 100% |
| Indicador I | Unidades y oficinas con presencia de hombres menor al 40%. | 36% | 0% |
| Indicador J | Unidades y oficinas ocupadas sólo por hombres | 5,33% | 0% |
| Indicador K | Unidades y oficinas ocupadas sólo por mujeres | 10,67% | 0% |

Indicadores globales de Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica. Continuación

| Presencia Equitativa de Género en el Sector Académico | | | |
|--|--|--------------|-------------|
| Indicador | Mide | Valor | Meta |
| Indicador L | Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres | 0,8482 | 1 |
| Indicador M | Unidades con presencia de mujeres menor al 40%. | 49,38% | 0% |
| Indicador N | Unidades con presencia de mujeres entre 40% y 60% | 29,63% | 100% |
| Indicador O | Unidades con presencia de hombres menor al 40%. | 20,99% | 0% |
| Indicador P | Unidades ocupadas sólo por hombres | 6,17% | 0% |
| Indicador Q | Unidades ocupadas sólo por mujeres | 4,94% | 0% |
| Presencia Equitativa de Género en el Sector Estudiantil | | | |
| Indicador R | Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres | 0,9732 | 1 |
| Indicador S | Unidades con presencia de mujeres menor al 40%. | 41,67% | 0% |
| Indicador T | Unidades con presencia de mujeres entre 40% y 60% | 27,08% | 100% |
| Indicador U | Unidades con presencia de hombres menor al 40%. | 31,25% | 0% |
| Participación equitativa de Género en la Toma de Decisiones | | | |
| | | | |

| | | | |
|--|--|--------|---|
| Indicador V | Similitud de participación cuantitativa de mujeres y hombres | 0,717 | 1 |
| Acceso equitativo de Género a los Recursos y Opciones | | | |
| Indicador W | Similitud de adjudicación de becas a mujeres y a hombres | 0,9296 | 1 |
| Indicador X | Similitud de acceso a plazas en propiedad de mujeres y hombres en el Sector Administrativo | 0,9632 | 1 |
| Indicador Y | Similitud de acceso a plazas en propiedad de mujeres y hombres en el Sector Docente | 0,9639 | 1 |
| Indicador Z | Similitud de participación cuantitativa de mujeres y hombres en Proyectos de Investigación | 0,8782 | 1 |
| Indicador AA | Similitud de acceso al Régimen Académico de mujeres y hombres | 0,9103 | 1 |

Indice de Presencia Equitativa de Género

Mide: Similitud de presencia cuantitativa de mujeres y hombres en los tres sectores
Aspiración: Llegar a 1, y no ser menor de 0,8

CUADRO 15
INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO DE LAS ESCUELAS
Universidad de Costa Rica. II Ciclo del 2000

| Posición | Escuelas | Valor del Índice |
|-----------------|------------------------|-------------------------|
| 1 | Artes Dramáticas | 0,8472 |
| 2 | Estadística | 0,8456 |
| 3 | Artes Plásticas | 0,8258 |
| 4 | Artes Musicales | 0,7792 |
| 5 | Medicina | 0,7622 |
| 6 | Comunicación Colectiva | 0,7600 |
| 7 | Derecho | 0,7532 |
| 8 | Farmacia | 0,7521 |
| 9 | Escuela Biología | 0,7506 |
| 10 | Odontología | 0,7473 |
| 11 | Microbiología | 0,7464 |
| 12 | Psicología | 0,7173 |
| 13 | Geografía | 0,7003 |
| 14 | Historia y Archivo | 0,6992 |
| 15 | Tecnologías en Salud | 0,6939 |
| 16 | Química | 0,6857 |
| 17 | Lenguas Modernas | 0,6572 |
| 18 | Ingeniería Industrial | 0,6561 |
| 19 | Formación Docente | 0,6447 |
| 20 | Fitotecnia | 0,6408 |
| 21 | Arquitectura | 0,6377 |
| 22 | Ingeniería Agrícola | 0,6333 |
| 23 | Administración Pública | 0,6122 |
| 24 | Estudios Generales | 0,6069 |
| 25 | Filosofía | 0,6044 |

| | | |
|----|----------------------------|--------|
| 26 | Geología | 0,5949 |
| 27 | Economía | 0,5828 |
| 28 | Ingeniería Química | 0,5683 |
| 29 | Economía Agrícola | 0,5663 |
| 30 | Administración de Negocios | 0,5568 |
| 31 | Topografía | 0,5551 |

Indice de Presencia Equitativa de Género de las Escuelas. Continuación

| Posición | Escuelas | Valor del Índice |
|-----------------|-------------------------------------|-------------------------|
| 32 | Escuela Antropología y Sociología | 0,5549 |
| 33 | Matemática | 0,5539 |
| 34 | Tecnología de Alimentos | 0,5517 |
| 35 | Zootecnia | 0,5299 |
| 36 | Bibliotecología | 0,5298 |
| 37 | Ingeniería Civil | 0,5202 |
| 38 | Física | 0,5135 |
| 39 | Ciencias Políticas | 0,5123 |
| 40 | Ciencias de la Computación e Infor. | 0,5062 |
| 41 | Filología | 0,5006 |
| 42 | Trabajo Social | 0,4581 |
| 43 | Enfermería | 0,4497 |
| 44 | Ingeniería Eléctrica | 0,3894 |
| 45 | Administración Educativa | 0,3889 |
| 46 | Ingeniería Mecánica | 0,3844 |
| 47 | Salud Pública | 0,3000 |
| 48 | Orientación y Educación Especial | 0,2821 |
| 49 | Nutrición | 0,1782 |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos y de la Oficina de Registro

CUADRO 16
INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO EN INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN,
CENTROS DE INVESTIGACIÓN Y DEPARTAMENTOS DE INVESTIGACIÓN DE SEDES
REGIONALES
Universidad de Costa Rica, II Ciclo del 2000

| Posición | UNIDAD | Valor del Índice |
|-----------------|----------------------------------|-------------------------|
| 1 | CTRO INV.ENFERMEDADES TROPICAL * | 1,0000 |
| 2 | INST. INV. FILOSOFICA * | 1,0000 |
| 3 | INST. INVESTIGACIONES EN SALUD | 0,9231 |
| 4 | CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA | 0,8750 |
| 5 | CENTRO DE INV. AGRONOMICAS | 0,8000 |
| 6 | INST. INV. EN INGENIERIA | 0,7922 |
| 7 | CTRO. INV. TECNOL. ALIMENTOS | 0,7529 |
| 8 | INST. INV. CIEN. ECONOMICAS | 0,7363 |
| 9 | CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA | 0,7000 |
| 10 | INST. INVESTIGACIONES SOCIALES | 0,6875 |
| 11 | CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLEC. | 0,6333 |
| 12 | INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS | 0,6039 |

| | | |
|----|----------------------------------|--------|
| 13 | SEDE REG. OCCID. INVESTIGACION | 0,5517 |
| 14 | INST. CLODOMIRO PICADO | 0,5071 |
| 15 | CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES | 0,5000 |
| 16 | CTRO. HEM. ANORM. Y TRAST AF | 0,5000 |
| 17 | CTRO. INV. HISTORICAS | 0,5000 |
| 18 | CTRO.INV.CONTAMINACION AMBIENT | 0,5000 |
| 19 | SEDE REG. GUAN. INVESTIGACION | 0,4762 |
| 20 | INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR. | 0,4444 |
| 21 | CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS | 0,3429 |
| 22 | CTRO.INV.NUTRICION ANIMAL | 0,2000 |
| 23 | EST. EXPER. GANADO LECHERO | 0,1429 |
| 24 | EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT | 0,1335 |
| 25 | CTRO. ELECT. Y ENER. QUIMICA * | 0,0000 |
| 26 | CTRO. INV.ESTUDIOS DE LA MUJER * | 0,0000 |
| 27 | CTRO. INV.IDENT.CULTURA LATINA * | 0,0000 |
| 28 | CTRO. INV.MATEMATICA PURA Y AP | 0,0000 |
| 29 | INSTITUTO INVEST.LINGÜÍSTICAS * | 0,0000 |
| 30 | CENTRO INV. TECNOLOGIA CUERO * | 0,0000 |
| 31 | SEDE REG. ATLAN. INVESTIGACIÓN * | 0,0000 |

* Unidades con 2 o menos funcionarios y funcionarias

CUADRO 17
INDICE DE PRESENCIA EQUITATIVA DE GÉNERO EN OFICINAS ADMINISTRATIVAS
Universidad de Costa Rica, II Ciclo del 2000

| Posición | UNIDAD | Valor del Índice |
|-----------------|---------------------------------|-------------------------|
| 1 | DECANATO DE CIENCIAS BASICAS * | 1,0000 |
| 2 | OFICINA JURIDICA | 1,0000 |
| 3 | SEDE REG. ATLAN. VIDA ESTUDIAN | 1,0000 |
| 4 | OFICINA DE RECURSOS HUMANOS | 0,9552 |
| 5 | DECANATO DE CIENCIAS SOCIALES | 0,8966 |
| 6 | DECANATO DE MEDICINA | 0,8889 |
| 7 | DIR. EDITOR. Y DIFUS. CIENTIF} | 0,8750 |
| 8 | UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA | 0,8750 |
| 9 | VICERRECTORIA DE DOCENCIA | 0,8750 |
| 10 | OF. REGISTRO E INF. ESTUDIANTIL | 0,8737 |
| 11 | VICERRECTORIA ACCION SOCIAL | 0,8696 |
| 12 | UNIDAD DE BIOTERIOS | 0,8571 |
| 13 | UNIDAD EXTENSION CULTURAL | 0,8421 |
| 14 | OF. PROMOCION ESTUDIANTIL | 0,8333 |
| 15 | CENTRO DE INFORMATICA | 0,8293 |
| 16 | DECANATO DE EDUCACION | 0,8235 |
| 17 | SEDE REG. LIMON ADMINISTRACION | 0,8235 |
| 18 | OFIC. PLANIFICACION UNIVERSITA | 0,8182 |
| 19 | OFICINA DE SUMINISTROS | 0,8000 |
| 20 | VICERRECTORIA DE ADMINISTRACIO | 0,7857 |
| 21 | UNID. COORDINACION-SERV. GENER | 0,7778 |
| 22 | OF. ADMINISTRACION FINANCIERA | 0,7632 |

| | | |
|----|--------------------------------|--------|
| 23 | OF. DIVULGACION E INFORMACION | 0,7143 |
| 24 | CENTRO DE EVALUACION ACADEMICA | 0,6957 |
| 25 | SEMANARIO UNIVERSIDAD | 0,6923 |
| 26 | CANAL 15 | 0,6667 |
| 27 | DECANATO DE BELLAS ARTES | 0,6667 |
| 28 | BIB. DOCUMENTACION E INFORMACI | 0,6533 |
| 29 | DPTO. EDUC. FISICA Y DEPORTES | 0,6529 |
| 30 | CONSEJO UNIVERSITARIO | 0,6286 |
| 31 | RECTORIA | 0,6250 |
| 32 | VICERRECTORIA INVESTIGACION | 0,6047 |
| 33 | VICERRECTORIA VIDA ESTUDIANTIL | 0,5714 |
| 34 | OF. EJECUTORA PLAN INVERSIONES | 0,5556 |
| 35 | SEDE REG. ATLAN. ADMINISTRACIO | 0,5357 |
| 36 | OFICINA DE PUBLICACIONES | 0,5116 |
| 37 | DECANATO DE AGRONOMIA | 0,5000 |

Indice de Presencia Equitativa de Género en oficinas administrativas . Continuación

| Posición | UNIDAD | Valor del Indice |
|-----------------|---------------------------------|-------------------------|
| 38 | OF. ASUNTOS INTERNACIONALES | 0,5000 |
| 39 | UNIDAD EXTEN. DOC. VIC.ACC.SOC | 0,5000 |
| 40 | SEDE REG. GUAN. ADMINISTRACION | 0,4516 |
| 41 | SEDE REG. OCC. ADMINISTRACION | 0,4500 |
| 42 | OF. VIDA ACADEMICA ESTUDIANTIL | 0,4074 |
| 43 | SEDE REG. LIMON VIDA ESTUDIANT | 0,4000 |
| 44 | SEDE REG. OCC. VIDA ESTUDIANTI | 0,4000 |
| 45 | DECANATO DE INGENIERIA | 0,3810 |
| 46 | LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR | 0,3333 |
| 47 | DECANATO CIENCIAS ECONOMICAS | 0,3333 |
| 48 | RADIO UNIVERSIDAD | 0,3333 |
| 49 | CONTRALORIA | 0,3077 |
| 50 | SERVICIOS DE CORREO | 0,2222 |
| 51 | SECCION MAQUINARIA Y EQUIPO | 0,1667 |
| 52 | CENTRO INFANTIL LABORATORIO | 0,1429 |
| 53 | SECCION DE TRANSPORTES | 0,0645 |
| 54 | SEC. CONSTRUC. Y MANTENIMIENTO | 0,0600 |
| 55 | SECCION SEGURIDAD Y TRANSITO | 0,0357 |
| 56 | JARDIN LANKASTER | 0,0000 |
| 57 | SEDE REG. GUAN. VIDA ESTUDIANT | 0,0000 |
| 58 | SEDE REG. LIMON ACCION SOCIAL * | 0,0000 |
| 59 | SEDE REG. OCC. ACCION SOCIAL | 0,0000 |
| 60 | SERVICIOS APOYO VICE. INVESTIG | 0,0000 |
| 61 | TEATRO UNIVERSITARIO * | 0,0000 |
| 62 | TRABAJO COMUNAL UNIVERSITARIO | 0,0000 |
| 63 | TRIBUNAL UNIVERSITARIO * | 0,0000 |
| 64 | UNIDAD DE VIDA ESTUDIANTIL * | 0,0000 |

* Unidades con 2 o menos funcionarios y funcionarias

6. RETOS PLANTEADOS Y COMPROMISOS DE LA RECTORÍA

Una primera conclusión que se puede extraer de este análisis es que sin duda ha habido avances y logros en la Universidad de Costa Rica en lo que atañe a equidad de género. Este centro de educación superior no es un espacio exclusivo de hombres como lo fue en el pasado la Universidad Santo Tomás, ni un lugar donde la presencia de mujeres como profesoras y como estudiantes es excepcional, como lo fue nuestra Universidad en sus orígenes. En la actualidad hay más mujeres que hombres estudiando en la Universidad de Costa Rica, y esto, sin duda, constituye un gran logro. Se ha avanzado también enormemente en lo que respecta a la participación femenina en su cuerpo docente, y el peso de las mujeres en el Sector Administrativo es aún mayor que en el Sector Académico. Estos resultados se reflejan en los correspondientes indicadores de Presencia Equitativa de Género, que son 0,9732 para el Sector Estudiantil, 0,8639 para el Administrativo y 0,8482 para el Académico, superándose en los tres casos la meta mínima de 0,8.

Una mirada general a los aspectos analizados en este Balance, y que tienen que ver con acceso a recursos y oportunidades, muestra que también en este campo la Universidad de Costa Rica ha alcanzado al menos un mínimo equilibrio de género. En la adjudicación de becas, en la participación de profesoras y profesores en el Régimen Académico, en la participación de las y los funcionarios en las plazas en propiedad, y en la participación de las y los académicos en Proyectos de Investigación ni hombres ni mujeres sobrepasan la proporción del 60% del total.

Por otra parte, nuestra Universidad es cada vez más sensible frente a las posiciones teóricas, las prácticas y las demandas planteadas por las mujeres. Esto se refleja en la institucionalización de espacios como el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PRIEG), el actual Centro de Investigación y Estudios sobre la Mujer (CIEM) y la Maestría Centroamericana en Estudios de la Mujer, responsables fundamentales de introducir en nuestro medio académico perspectivas novedosas y estimulantes, desconocidas para nuestra comunidad hace tan sólo 15 años.

Desde estos y otros espacios que apuntan al mismo objetivo, se han estimulado numerosas investigaciones sobre aspectos relativos a la situación y condición de las mujeres, y más ampliamente a la equidad de género. De acuerdo a un informe elaborado por la Dra. Laura Guzmán, Directora del CIEM, entre 1987 y 1997 se triplicó el número de estudios realizados en esta área, y para ese último año cerca de la mitad de los Institutos y Centros de Investigación de la Universidad de Costa Rica habían desarrollado investigaciones en ese campo. Así mismo, entre 1993 y 1998 se aprobaron 47 Tesis de Licenciatura y Posgrado sobre aspectos relacionados a las mujeres o a la equidad de género. También ha aumentado el número de artículos sobre estos temas aparecidos en las diversas publicaciones de la Universidad de Costa Rica.²⁷

La docencia en aspectos relativos a la equidad de género no se ha limitado a la Maestría Centroamericana, cuya primera promoción inició en agosto de 1993. Además se han brindado 26 cursos especializados para docentes y profesionales, y se han impartido diversos cursos y talleres para personal administrativo, que han resultado en un mejoramiento de los servicios brindados en diversas dependencias de nuestra Universidad.²⁸

Nuestra Universidad fue además una de las primeras instituciones en confrontar en su seno el acoso sexual, elaborando prontamente el Reglamento que la Ley exige y conformando una Comisión Institucional encargada de resolver las denuncias de hostigamiento planteadas. Desde el CIEM se han desarrollado diversas actividades de sensibilización y capacitación al respecto.

²⁷ Guzmán, Laura. 1999.

²⁸ Idem.

Frente a estos innegables avances y logros es necesario también apuntar aquellas áreas que presentan un mayor reto para la consecución de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica. Una de estas áreas tiene que ver con la discriminación horizontal existente en nuestra institución, que opera en los tres sectores, y por la que se excluye a las mujeres de la participación en empleos y carreras que tradicionalmente se han considerado típicamente masculinas. Esto se refleja en un bajo porcentaje de puestos y de unidades que tienen una presencia de hombres y mujeres comprendida entre el 40% y el 60%, que es el mínimo aceptable.

Las cifras muestran que sobre la discriminación de género se desarrolla una segregación de la misma naturaleza, ya que la discriminación existe también para los hombres, en otros puestos y otras unidades, y las cifras de exclusión son muy altas en ambos casos. El Sector más afectado por esta segregación de género es el Administrativo, donde únicamente el 13,25% de los puestos están ocupado por hombres y por mujeres en proporciones comprendidas entre el 40% y el 60%. En el caso del Sector Estudiantil se alcanza ese equilibrio mínimo de género en el 27,45% de las Escuelas, y en el Sector Académico esa proporción es de 29,63%. Más grave aún es el hecho de que en el 7% de los tipos de puestos administrativos alguno de los dos sexos está excluido, y lo mismo ocurre, en el caso de la docencia, con el 12% de las unidades académicas.

No hay ninguna Escuela con matrícula exclusivamente masculina o femenina. Tratándose del Sector más dinámico de nuestra comunidad, la demanda estudiantil muestra que las aspiraciones de nuestra sociedad son más amplias y equitativas de lo que en este momento representa la situación del personal docente y administrativo en la Universidad de Costa Rica.

En definitiva, los niveles de presencia equitativa de género en los tres Sectores que componen la Universidad de Costa Rica son aceptables en términos generales. Sin embargo, se presenta una segregación de género cuando se profundiza y desagrega el análisis. Por otra parte, en áreas que tienen que ver con acceso a recursos, alcanzar el mínimo de equilibrio (40% - 60%) no puede dejarnos satisfechas y satisfechos. Bajo la desigualdad en los aspectos que tienen que ver con la actividad laboral se esconde la violación de derechos fundamentales para las mujeres, como son los de tener igualdad de condiciones y salarios que los hombres. Por esta razón la meta en este campo no puede ser menos que alcanzar al corto plazo la paridad de género

Frente a esta serie de retos la actual Rectoría asume los siguientes compromisos:

1. Impulsar iniciativas de acción afirmativas, entre ellas la contratación preferencial de mujeres o de hombres, en aquellos tipos de puestos, unidades académicas y oficinas administrativas en las que la presencia de alguno de los dos no alcance el mínimo del 40% del total.
2. Apoyar a las diferentes unidades académicas con desequilibrio de género en su matrícula, para el desarrollo de políticas que estimulen la matrícula, el mantenimiento en las carreras y las graduaciones de estudiantes del sexo menos representado.
3. Elaborar, como parte del segundo Balance del estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica, un estudio cuantitativo y cualitativo que profundice en las razones que producen el actual desequilibrio de género en relación al interinato, así como en las consecuencias que esto ha implicado para las y los funcionarios de la Universidad en las esferas profesional y laboral. A partir de los resultados de este estudio, impulsar políticas adecuadas para la erradicación de esta inequidad de género.

Otra área crítica tiene que ver con la discriminación vertical, y aquí el sentido de exclusión es único: los hombres ocupan más puestos en la estructura formal de poder que las mujeres. En este campo no se alcanza el mínimo de 40% de presencia femenina, aún cuando se han roto barreras importantes de género, y en la actualidad, por ejemplo, hay tres Vicerrectoras del total de 5 personas en esos cargos. También en este campo la sociedad costarricense ha mostrado estar dispuesta a un mayor progreso.

Hay manifestaciones de discriminación vertical en relación a los Estudios de Posgrado, pues las inequidades de género vuelven a encontrarse en este nivel, cuando no existen ya en nuestra Universidad a los niveles de grado y Diplomado. Este resultado tampoco es aceptable en nuestra institución, pues muy probablemente tenga que ver con dinámicas aún no visibilizadas de exclusión de las mujeres en el acceso a recursos y oportunidades, ya que el interés y la capacidad de las estudiantes mujeres en los niveles de grado está bien demostrada.

Por estas razones, la Rectoría asume los siguientes compromisos:

1. Elaborar una propuesta que impulse en la Universidad de Costa Rica políticas de acción afirmativa que coloque a nuestra institución en el camino de alcanzar el 40% mínimo de representación femenina en los órganos de dirección, tal como ha establecido la Sala Constitucional.
2. Elaborar, como parte del segundo Balance del estado de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica, un estudio cuantitativo y cualitativo que profundice en las razones que producen el actual desequilibrio de género en relación a la matrícula y graduación en el Sistema de Estudios de Posgrado, situación que revierte la relación existente en los estudios de grado. A partir de los resultados de este estudio, impulsar políticas adecuadas para la erradicación de esta inequidad de género.

Un tercer tipo de retos tiene que ver con la falta de políticas institucionales para impulsar la equidad de género y para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres. Aún cuando se ha trabajado sobre la prevención y la sanción del acoso sexual, no ha podido abarcarse en toda la dimensión y profundidad que el problema requiere, ni se ha podido desarrollar una cultura de respeto en la relación entre géneros. Por otra parte, las iniciativas en este y otros campos que promueven la equidad de género están aún fundamentalmente restringidas a los esfuerzos del CIEM o a intereses y compromisos personales, y no constituyen aún políticas institucionalizadas.

Para enfrentar estos retos, la Rectoría se compromete a realizar las siguientes acciones:

1. Conformar una Comisión Permanente del Consejo de Rectoría que de seguimiento a los acuerdos y compromisos adquiridos por las diferentes instancias y autoridades institucionales tendientes a la erradicación de las inequidades de género que persisten en la Universidad de Costa Rica.
2. Solicitar a cada unidad académica y oficina administrativa la elaboración de un informe anual y un plan de acción tendientes a erradicar las inequidades de género que pudieran presentarse en ellas. Desde la Rectoría se elaborarán directrices e instrumentos que faciliten esta tarea en las diferentes unidades y oficinas.
3. Elaborar, como parte del segundo Balance del Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica, un análisis sobre condiciones de estudio y de trabajo en nuestro centro educativo, enfatizando en aquellos aspectos, que como los servicios de salud y de cuidado de menores, son de gran relevancia para las mujeres.

Finalmente, el cuarto tipo de retos tienen que ver con la falta de una cultura de registro y análisis de género en la Universidad de Costa Rica. No se puede monitorear el desempeño institucional en materia de equidad de género en diferentes áreas si en cada ocasión hay que partir de los datos brutos, como ha ocurrido con este primer Balance. Requerimos de un sistema de registro e información que nos permita tomarle el pulso en forma continua a los aspectos recogidos en este informe y a los que sucesivamente se vayan incorporando.

En este sentido la Rectoría se compromete a:

1. Asignar recursos y proporcionar apoyo técnico a las diferentes unidades académicas y oficinas administrativas para que desarrollen un sistema de registro y de análisis de datos que permita informar y dar seguimiento a los aspectos relativos a la equidad de género que les competan.
2. Avanzar en el desarrollo de indicadores que permitan en forma simple y continua evaluar el desempeño institucional en materia de equidad de género.

ANEXOS

ANEXO A

ADMINISTRATIVAS Y ADMINISTRATIVOS POR UNIDADES ACADÉMICAS Y OFICINAS ADMINISTRATIVAS SEGÚN SEXO

Universidad de Costa Rica, II Ciclo del 2000

Totales y porcentajes

| UBICACIÓN | Mujeres | Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres |
|----------------------------------|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| CENTRO INV. TECNOLOGIA CUERO | 0 | 2 | 2 | 0,00% | 100,00% |
| CTRO. ELECT. Y ENER. QUIMICA | 0 | 2 | 2 | 0,00% | 100,00% |
| CTRO. INV. MATEMATICA PURA Y AP | 0 | 3 | 3 | 0,00% | 100,00% |
| INSTITUTO INVEST. LINGÜÍSTICAS | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% |
| JARDIN LANKASTER | 0 | 11 | 11 | 0,00% | 100,00% |
| SEDE REG. GUAN. DOCENCIA | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% |
| SERVICIOS APOYO VICE. INVESTIG | 0 | 7 | 7 | 0,00% | 100,00% |
| TEATRO UNIVERSITARIO | 0 | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% |
| SECCION SEGURIDAD Y TRANSITO | 2 | 110 | 112 | 1,79% | 98,21% |
| SEC. CONSTRUC. Y MANTENIMIENTO | 3 | 97 | 100 | 3,00% | 97,00% |
| SECCION DE TRANSPORTES | 1 | 30 | 31 | 3,23% | 96,77% |
| EST. EXPERIM. FABIO BAUDRIT | 3 | 50 | 53 | 5,66% | 94,34% |
| SECCION MAQUINARIA Y EQUIPO | 1 | 11 | 12 | 8,33% | 91,67% |
| INST. CLODOMIRO PICADO | 3 | 25 | 28 | 10,71% | 89,29% |
| SERVICIOS DE CORREO | 1 | 8 | 9 | 11,11% | 88,89% |
| EST. EXPER. GANADO LECHERO | 3 | 18 | 21 | 14,29% | 85,71% |
| CONTRALORIA | 4 | 22 | 26 | 15,38% | 84,62% |
| DECANATO CIENCIAS ECONOMICAS | 3 | 15 | 18 | 16,67% | 83,33% |
| RADIO UNIVERSIDAD | 3 | 15 | 18 | 16,67% | 83,33% |
| CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS | 2 | 8 | 10 | 20,00% | 80,00% |
| CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA | 1 | 4 | 5 | 20,00% | 80,00% |
| CTRO. INV. NUTRICION ANIMAL | 1 | 4 | 5 | 20,00% | 80,00% |
| ESC. CIEN. COMP. E INFORMATICA | 2 | 7 | 9 | 22,22% | 77,78% |
| SEDE REG. OCC. ADMINISTRACION | 18 | 62 | 80 | 22,50% | 77,50% |
| SEDE REG. GUAN. ADMINISTRACION | 14 | 48 | 62 | 22,58% | 77,42% |
| CTRO. HEM. ANORM. Y TRAST AF | 1 | 3 | 4 | 25,00% | 75,00% |
| CTRO. INV. CONTAMINACION AMBIENT | 1 | 3 | 4 | 25,00% | 75,00% |
| DECANATO DE AGRONOMIA | 3 | 9 | 12 | 25,00% | 75,00% |
| TECNOLOGIAS EN SALUD | 1 | 3 | 4 | 25,00% | 75,00% |
| OFICINA DE PUBLICACIONES | 11 | 32 | 43 | 25,58% | 74,42% |
| ESCUELA DE BIOLOGIA | 6 | 17 | 23 | 26,09% | 73,91% |
| SEDE REG. ATLAN. ADMINISTRACION | 15 | 41 | 56 | 26,79% | 73,21% |
| ESCUELA DE QUIMICA | 7 | 19 | 26 | 26,92% | 73,08% |
| OF. EJECUTORA PLAN INVERSIONES | 5 | 13 | 18 | 27,78% | 72,22% |
| VICERRECTORIA VIDA ESTUDIANTIL | 6 | 15 | 21 | 28,57% | 71,43% |
| FACULTAD DE MICROBIOLOGIA | 13 | 32 | 45 | 28,89% | 71,11% |
| DPTO. EDUC. FISICA Y DEPORTES | 3 | 7 | 10 | 30,00% | 70,00% |
| ESCUELA DE FISICA | 5 | 11 | 16 | 31,25% | 68,75% |

| | | | | | |
|---------------------------------|----|----|----|--------|--------|
| CANAL 15 | 3 | 6 | 9 | 33,33% | 66,67% |
| DECANATO DE INGENIERIA | 6 | 12 | 18 | 33,33% | 66,67% |
| DECANATO DE INGENIERIA | 5 | 10 | 15 | 33,33% | 66,67% |
| ESCUELA DE INGENIERIA MECANICA | 2 | 4 | 6 | 33,33% | 66,67% |
| ESCUELA DE MATEMATICA | 3 | 6 | 9 | 33,33% | 66,67% |
| SEMANARIO UNIVERSIDAD | 9 | 17 | 26 | 34,62% | 65,38% |
| ESCUELA DE FITOTECNIA | 3 | 5 | 8 | 37,50% | 62,50% |
| ESCUELA DE PSICOLOGIA | 3 | 5 | 8 | 37,50% | 62,50% |
| UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA | 3 | 5 | 8 | 37,50% | 62,50% |
| OF. ADMINISTRACION FINANCIERA | 29 | 47 | 76 | 38,16% | 61,84% |
| ESC. CIENCIAS COMUN. COLECTIVA | 5 | 8 | 13 | 38,46% | 61,54% |
| UNID. COORDINACION-SERV. GENER | 7 | 11 | 18 | 38,89% | 61,11% |
| VICERRECTORIA DE ADMINISTRACION | 11 | 17 | 28 | 39,29% | 60,71% |
| CENTRO DE INV. AGRONOMICAS | 6 | 9 | 15 | 40,00% | 60,00% |
| CTRO. INV. TECNOL. ALIMENTOS | 14 | 21 | 35 | 40,00% | 60,00% |
| ESCUELA DE ARQUITECTURA | 4 | 6 | 10 | 40,00% | 60,00% |
| ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL | 2 | 3 | 5 | 40,00% | 60,00% |
| OFICINA DE SUMINISTROS | 24 | 36 | 60 | 40,00% | 60,00% |
| OFIC. PLANIFICACION UNIVERSITA | 9 | 13 | 22 | 40,91% | 59,09% |
| DECANATO DE EDUCACION | 7 | 10 | 17 | 41,18% | 58,82% |
| SEDE REG. LIMON ADMINISTRACION | 7 | 10 | 17 | 41,18% | 58,82% |
| SEDE REGIONAL DEL PACIFICO | 7 | 10 | 17 | 41,18% | 58,82% |
| CENTRO DE INFORMATICA | 34 | 48 | 82 | 41,46% | 58,54% |
| OF. PROMOCION ESTUDIANTIL | 25 | 35 | 60 | 41,67% | 58,33% |
| UNIDAD EXTENSION CULTURAL | 8 | 11 | 19 | 42,11% | 57,89% |
| UNIDAD DE BIOTERIOS | 3 | 4 | 7 | 42,86% | 57,14% |
| DIR. EDITOR. Y DIFUS. CIENTIF} | 7 | 9 | 16 | 43,75% | 56,25% |
| DECANATO DE MEDICINA | 8 | 10 | 18 | 44,44% | 55,56% |
| ESCUELA INGENIERIA ELECTRICA | 4 | 5 | 9 | 44,44% | 55,56% |
| DECANATO DE CIENCIAS SOCIALES | 13 | 16 | 29 | 44,83% | 55,17% |
| ESC. DE ARTES MUSICALES | 5 | 6 | 11 | 45,45% | 54,55% |
| ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL | 5 | 6 | 11 | 45,45% | 54,55% |
| INST. INVESTIGACIONES EN SALUD | 6 | 7 | 13 | 46,15% | 53,85% |
| CENTRO DE PRODUCTOS NATURALES | 2 | 2 | 4 | 50,00% | 50,00% |
| CTRO INV.ENFERMEDADES TROPICAL | 1 | 1 | 2 | 50,00% | 50,00% |
| DECANATO DE CIENCIAS BASICAS | 1 | 1 | 2 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE ARTES PLASTICAS | 7 | 7 | 14 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE ESTADISTICA | 4 | 4 | 8 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE FARMACIA | 11 | 11 | 22 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE GEOGRAFIA | 2 | 2 | 4 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA | 1 | 1 | 2 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE TOPOGRAFIA | 2 | 2 | 4 | 50,00% | 50,00% |
| INST. INV. FILOSOFICA | 1 | 1 | 2 | 50,00% | 50,00% |
| OFICINA JURIDICA | 8 | 8 | 16 | 50,00% | 50,00% |
| SEDE REG. ATLAN. VIDA ESTUDIAN | 5 | 5 | 10 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE MEDICINA | 28 | 26 | 54 | 51,85% | 48,15% |
| OFICINA DE RECURSOS HUMANOS | 35 | 32 | 67 | 52,24% | 47,76% |
| ESCUELA ESTUDIOS GENERALES | 11 | 10 | 21 | 52,38% | 47,62% |
| ESCUELA DE GEOLOGIA | 10 | 9 | 19 | 52,63% | 47,37% |
| FACULTAD DE DERECHO | 26 | 21 | 47 | 55,32% | 44,68% |
| OF. REGISTRO E INF. ESTUDIANTIL | 24 | 19 | 43 | 55,81% | 44,19% |

| | | | | | |
|--------------------------------|-----|----|-----|---------|--------|
| VICERRECTORIA DE DOCENCIA | 9 | 7 | 16 | 56,25% | 43,75% |
| VICERRECTORIA ACCION SOCIAL | 13 | 10 | 23 | 56,52% | 43,48% |
| ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL | 4 | 3 | 7 | 57,14% | 42,86% |
| ESCUELA DE ECONOMIA AGRICOLA | 3 | 2 | 5 | 60,00% | 40,00% |
| ESCUELA DE FORMACION DOCENTE | 6 | 4 | 10 | 60,00% | 40,00% |
| CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA | 5 | 3 | 8 | 62,50% | 37,50% |
| ESCUELA DE LENGUAS MODERNAS | 5 | 3 | 8 | 62,50% | 37,50% |
| ESCUELA DE ZOOTECNIA | 5 | 3 | 8 | 62,50% | 37,50% |
| FACULTAD DE ODONTOLOGIA | 43 | 25 | 68 | 63,24% | 36,76% |
| INST. INV. EN INGENIERIA | 7 | 4 | 11 | 63,64% | 36,36% |
| OF. DIVULGACION E INFORMACION | 9 | 5 | 14 | 64,29% | 35,71% |
| SEDE REG. OCC. DOCENCIA | 9 | 5 | 14 | 64,29% | 35,71% |
| CENTRO DE EVALUACION ACADEMICA | 15 | 8 | 23 | 65,22% | 34,78% |
| DECANATO DE BELLAS ARTES | 4 | 2 | 6 | 66,67% | 33,33% |
| ESCUELA DE ARTES DRAMATICAS | 2 | 1 | 3 | 66,67% | 33,33% |
| ESCUELA DE ECONOMIA | 2 | 1 | 3 | 66,67% | 33,33% |
| ESCUELA DE FILOSOFIA | 2 | 1 | 3 | 66,67% | 33,33% |
| INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR. | 4 | 2 | 6 | 66,67% | 33,33% |
| LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR | 2 | 1 | 3 | 66,67% | 33,33% |
| BIB. DOCUMENTACION E INFORMACI | 101 | 49 | 150 | 67,33% | 32,67% |
| CONSEJO UNIVERSITARIO | 24 | 11 | 35 | 68,57% | 31,43% |
| RECTORIA | 11 | 5 | 16 | 68,75% | 31,25% |
| INST. INV. CIEN. ECONOMICAS | 9 | 4 | 13 | 69,23% | 30,77% |
| VICERRECTORIA INVESTIGACION | 30 | 13 | 43 | 69,77% | 30,23% |
| ESCUELA DE ENFERMERIA | 7 | 3 | 10 | 70,00% | 30,00% |
| INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS | 10 | 4 | 14 | 71,43% | 28,57% |
| SEDE REG. OCCID. INVESTIGACION | 21 | 8 | 29 | 72,41% | 27,59% |
| ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGIA | 3 | 1 | 4 | 75,00% | 25,00% |
| OF. ASUNTOS INTERNACIONALES | 9 | 3 | 12 | 75,00% | 25,00% |
| SEDE REG. ATLAN. DOCENCIA | 3 | 1 | 4 | 75,00% | 25,00% |
| UNIDAD EXTEN. DOC. VIC.ACC.SOC | 3 | 1 | 4 | 75,00% | 25,00% |
| ESC. ADMINISTRACION NEGOCIOS | 7 | 2 | 9 | 77,78% | 22,22% |
| ESC. ADMINISTRACION PUBLICA | 7 | 2 | 9 | 77,78% | 22,22% |
| OF. VIDA ACADEMICA ESTUDIANTIL | 43 | 11 | 54 | 79,63% | 20,37% |
| ESCUELA DE SALUD PUBLICA | 4 | 1 | 5 | 80,00% | 20,00% |
| SEDE REG. OCC. VIDA ESTUDIANTI | 12 | 3 | 15 | 80,00% | 20,00% |
| INST. INVESTIGACIONES SOCIALES | 13 | 3 | 16 | 81,25% | 18,75% |
| ESCUELA TECNOLOGIA DE ALIMENTO | 5 | 1 | 6 | 83,33% | 16,67% |
| CENTRO INFANTIL LABORATORIO | 12 | 2 | 14 | 85,71% | 14,29% |
| ESCUELA DE FILOLOGIA | 6 | 1 | 7 | 85,71% | 14,29% |
| ESCUELA DE HISTORIA | 6 | 1 | 7 | 85,71% | 14,29% |
| SEDE REG. GUAN. INVESTIGACION | 6 | 1 | 7 | 85,71% | 14,29% |
| SIST. ESTUDIOS DE POST-GRADO | 31 | 4 | 35 | 88,57% | 11,43% |
| CTRO. INV. HISTORICAS | 4 | 0 | 4 | 100,00% | 0,00% |
| CTRO. INV.ESTUDIOS DE LA MUJER | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% |
| CTRO. INV.IDENT.CULTURA LATINA | 2 | 0 | 2 | 100,00% | 0,00% |
| ESC. ADMINISTRACION EDUCATIVA | 3 | 0 | 3 | 100,00% | 0,00% |
| ESC. ANTROPOLOGIA Y SOCIOLOGIA | 8 | 0 | 8 | 100,00% | 0,00% |
| ESC. ORIENT. Y EDUC. ESPECIAL | 5 | 0 | 5 | 100,00% | 0,00% |
| ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS | 5 | 0 | 5 | 100,00% | 0,00% |
| ESCUELA DE NUTRICION | 2 | 0 | 2 | 100,00% | 0,00% |

| | | | | | |
|--------------------------------|----|---|----|---------|-------|
| OFICINA DE REGISTRO | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% |
| SEDE REG. ATLAN. INVESTIGACION | 6 | 0 | 6 | 100,00% | 0,00% |
| SEDE REG. GUAN. VIDA ESTUDIANT | 5 | 0 | 5 | 100,00% | 0,00% |
| SEDE REG. LIMON ACCION SOCIAL | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% |
| SEDE REG. LIMON DOCENCIA | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% |
| SEDE REG. OCC. ACCION SOCIAL | 10 | 0 | 10 | 100,00% | 0,00% |
| TRABAJO COMUNAL UNIVERSITARIO | 4 | 0 | 4 | 100,00% | 0,00% |
| TRIBUNAL UNIVERSITARIO | 2 | 0 | 2 | 100,00% | 0,00% |
| UNIDAD DE VIDA ESTUDIANTIL | 1 | 0 | 1 | 100,00% | 0,00% |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos

ANEXO B**DOCENTES POR UNIDADES ACADEMICAS SEGUN SEXO**

Universidad de Costa Rica, II Ciclo del 2000

Totales y porcentajes

| UNIDAD | Mujeres | Hombres | Total | % Mujeres | % Hombres |
|--------------------------------|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| CTRO.INV.NUTRICION ANIMAL | | 2 | 2 | 0,00% | 100,00% |
| ESCUELA INGENIERIA QUIMICA | | 17 | 17 | 0,00% | 100,00% |
| EST. EXPER. GANADO LECHERO | | 2 | 2 | 0,00% | 100,00% |
| LAB. NL. MATER. Y MODELOS ESTR | | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% |
| SEDE REG. ATLAN. INVESTIGACION | | 1 | 1 | 0,00% | 100,00% |
| ESCUELA INGENIERIA ELECTRICA | 1 | 36 | 37 | 2,70% | 97,30% |
| ESCUELA DE ECONOMIA AGRICOLA | 1 | 16 | 17 | 5,88% | 94,12% |
| ESCUELA DE GEOLOGIA | 1 | 15 | 16 | 6,25% | 93,75% |
| EST.EXPERIM. FABIO BAUDRIT | 1 | 12 | 13 | 7,69% | 92,31% |
| ESCUELA DE ARQUITECTURA | 6 | 51 | 57 | 10,53% | 89,47% |
| ESCUELA DE ZOOTECNIA | 2 | 16 | 18 | 11,11% | 88,89% |
| ESCUELA DE INGENIERIA CIVIL | 6 | 45 | 51 | 11,76% | 88,24% |
| ESCUELA DE FISICA | 7 | 45 | 52 | 13,46% | 86,54% |
| ESCUELA DE TOPOGRAFIA | 3 | 19 | 22 | 13,64% | 86,36% |
| CTRO INV. GRANOS Y SEMILLAS | 1 | 6 | 7 | 14,29% | 85,71% |
| ESCUELA DE ECONOMIA | 6 | 35 | 41 | 14,63% | 85,37% |
| ESC. ADMINISTRACION NEGOCIOS | 13 | 75 | 88 | 14,77% | 85,23% |
| ESCUELA DE INGENIERIA MECANICA | 4 | 21 | 25 | 16,00% | 84,00% |
| ESCUELA DE MEDICINA | 70 | 313 | 383 | 18,28% | 81,72% |
| ESCUELA DE INGENIERIA AGRICOLA | 2 | 8 | 10 | 20,00% | 80,00% |
| FACULTAD DE DERECHO | 28 | 106 | 134 | 20,90% | 79,10% |
| ESCUELA DE FITOTECNIA | 9 | 34 | 43 | 20,93% | 79,07% |
| ESCUELA DE MATEMATICA | 18 | 66 | 84 | 21,43% | 78,57% |
| ESCUELA DE GEOGRAFIA | 4 | 14 | 18 | 22,22% | 77,78% |
| ESCUELA INGENIERIA INDUSTRIAL | 8 | 27 | 35 | 22,86% | 77,14% |
| ESC. ADMINISTRACION PUBLICA | 9 | 29 | 38 | 23,68% | 76,32% |
| ESCUELA DE FILOSOFIA | 6 | 19 | 25 | 24,00% | 76,00% |
| ESCUELA DE SALUD PUBLICA | 6 | 18 | 24 | 25,00% | 75,00% |
| ESCUELA DE ESTADISTICA | 9 | 24 | 33 | 27,27% | 72,73% |
| ESCUELA DE ARTES PLASTICAS | 8 | 20 | 28 | 28,57% | 71,43% |
| ESCUELA DE CIENCIAS POLITICAS | 6 | 14 | 20 | 30,00% | 70,00% |
| ESC.CIEN.COMP. E INFORMATICA | 13 | 27 | 40 | 32,50% | 67,50% |
| ESC. ADMINISTRACION EDUCATIVA | 10 | 20 | 30 | 33,33% | 66,67% |
| SEDE REG. GUAN. INVESTIGACION | 2 | 4 | 6 | 33,33% | 66,67% |
| TECNOLOGIAS EN SALUD | 15 | 28 | 43 | 34,88% | 65,12% |
| DPTO. EDUC. FISICA Y DEPORTES | 6 | 11 | 17 | 35,29% | 64,71% |
| SEDE REG. GUAN. DOCENCIA | 27 | 46 | 73 | 36,99% | 63,01% |
| ESCUELA DE QUIMICA | 14 | 23 | 37 | 37,84% | 62,16% |
| SEDE REG. LIMON DOCENCIA | 16 | 25 | 41 | 39,02% | 60,98% |

| | | | | | |
|--------------------------------|----|----|-----|---------|--------|
| FACULTAD DE ODONTOLOGIA | | | | | |
| INST. CLODOMIRO PICADO | | | | | |
| SEDE REG. ATLAN. DOCENCIA | 46 | 70 | 116 | 39,66% | 60,34% |
| ESC. CIENCIAS COMUN. COLECTIVA | 4 | 6 | 10 | 40,00% | 60,00% |
| SEDE REGIONAL DEL PACIFICO | 47 | 70 | 117 | 40,17% | 59,83% |
| ESCUELA DE BIOLOGIA | 17 | 25 | 42 | 40,48% | 59,52% |
| FACULTAD DE MICROBIOLOGIA | 20 | 29 | 49 | 40,82% | 59,18% |
| ESC. DE ARTES MUSICALES | 16 | 22 | 38 | 42,11% | 57,89% |
| INST. INV. CIEN. ECONOMICAS | 22 | 30 | 52 | 42,31% | 57,69% |
| INST. INV. EN INGENIERIA | 21 | 28 | 49 | 42,86% | 57,14% |
| ESCUELA ESTUDIOS GENERALES | 3 | 4 | 7 | 42,86% | 57,14% |
| ESCUELA DE PSICOLOGIA | 3 | 4 | 7 | 42,86% | 57,14% |
| SEDE REG. OCC. DOCENCIA | 56 | 73 | 129 | 43,41% | 56,59% |
| CTRO INVESTIGACIONES GEOFISICA | 36 | 42 | 78 | 46,15% | 53,85% |
| CTRO. CIEN. MAR. Y LIMNOLOGIA | 80 | 91 | 171 | 46,78% | 53,22% |
| CTRO. INV. HISTORICAS | 2 | 2 | 4 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE ARTES DRAMATICAS | 1 | 1 | 2 | 50,00% | 50,00% |
| INST. INVESTIGACIONES SOCIALES | 4 | 4 | 8 | 50,00% | 50,00% |
| UNIDAD MICROSCOP. ELECTRONICA | 5 | 5 | 10 | 50,00% | 50,00% |
| SIST. ESTUDIOS DE POST-GRADO | 9 | 9 | 18 | 50,00% | 50,00% |
| INST. INVESTIGACIONES EN SALUD | 1 | 1 | 2 | 50,00% | 50,00% |
| ESCUELA DE HISTORIA | 29 | 27 | 56 | 51,79% | 48,21% |
| ESC. ANTROPOLOGIA Y SOCIOLOGIA | 7 | 6 | 13 | 53,85% | 46,15% |
| ESCUELA TECNOLOGIA DE | 26 | 21 | 47 | 55,32% | 44,68% |
| ALIMENTO | 31 | 24 | 55 | 56,36% | 43,64% |
| CENTRO DE INV. AGRONOMICAS | 4 | 3 | 7 | 57,14% | 42,86% |
| ESCUELA DE FILOGIA | 6 | 4 | 10 | 60,00% | 40,00% |
| CTRO. INV. TECNOL. ALIMENTOS | 26 | 15 | 41 | 63,41% | 36,59% |
| CTRO. INV. BIOL. CEL. Y MOLEC. | 11 | 6 | 17 | 64,71% | 35,29% |
| ESCUELA DE BIBLIOTECOLOGIA | 8 | 4 | 12 | 66,67% | 33,33% |
| FACULTAD DE FARMACIA | 14 | 7 | 21 | 66,67% | 33,33% |
| INST. INVESTIGAC. PSICOLOGICAS | 44 | 22 | 66 | 66,67% | 33,33% |
| ESCUELA DE LENGUAS MODERNAS | 15 | 7 | 22 | 68,18% | 31,82% |
| ESC. ORIENT. Y EDUC. ESPECIAL | 47 | 20 | 67 | 70,15% | 29,85% |
| ESCUELA DE FORMACION DOCENTE | 35 | 14 | 49 | 71,43% | 28,57% |
| ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL | 43 | 15 | 58 | 74,14% | 25,86% |
| ESCUELA DE ENFERMERIA | 26 | 5 | 31 | 83,87% | 16,13% |
| ESCUELA DE NUTRICION | 38 | 7 | 45 | 84,44% | 15,56% |
| INST. INV. MEJ. EDUC. COSTARR. | 18 | 3 | 21 | 85,71% | 14,29% |
| CENTRO DE PRODUCTOS | 8 | 1 | 9 | 88,89% | 11,11% |
| NATURALES | 1 | | 1 | 100,00% | 0,00% |
| CENTRO INFANTIL LABORATORIO | 1 | | 1 | 100,00% | 0,00% |
| CTRO. INV.IDENT.CULTURA LATINA | 1 | | 1 | 100,00% | 0,00% |
| DECANATO DE INGENIERIA | 1 | | 1 | 100,00% | 0,00% |

Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Recursos Humanos