

Transversalizando el género, transformando la Universidad

Eje temático: Gobierno institucional.

Palabras clave: políticas universitarias, transversalización de género, igualdad y equidad de género.

Personas proponentes: Viviana Guerrero Chacón, Escuela de Filosofía, viviana.guerrerochacon@ucr.ac.cr; María Martínez Díaz, Escuela de Estudios Generales, maria.martinezdiaz@ucr.ac.cr; Laura Chinchilla Alvarado, Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva, laura.chinchilla@ucr.ac.cr y Melissa Hernández Vargas, Escuela de Psicología melissa.hernandezvargas@ucr.ac.cr

Resumen ejecutivo:

Esta ponencia plantea la importancia de incorporar la perspectiva de género en la Universidad, entendiendo el género como una construcción social que influye no solo a nivel individual, sino también en las relaciones, instituciones y estructuras macrosociales. Se destaca que las instituciones educativas, incluyendo las universidades, no son neutrales respecto al género, sino que están generizadas, reproduciendo o transformando los esquemas de género existentes. Por ello, es fundamental analizar tanto la composición interna de la institución como su impacto externo en la sociedad, promoviendo una reflexión sobre si la universidad reproduce o combate las desigualdades de género.

En el caso de la Universidad de Costa Rica, se reconocen avances como campañas, reglamentos y la creación de unidades específicas para promover la igualdad de género. Sin embargo, persisten desigualdades y violencia de género, evidenciadas en informes que muestran menor participación, salarios más bajos y obstáculos en el acceso a cargos jerárquicos para las mujeres, además de casos de hostigamiento sexual.

Por lo tanto, la ponencia subraya la obligación de la Universidad de cumplir con instrumentos jurídicos internacionales y leyes nacionales en materia de género, así como con políticas institucionales. Finalmente, propone la creación de un Reglamento para la Transversalización de la Perspectiva de Género de la UCR, que asegure que todas las políticas y acciones institucionales consideren las implicaciones de género en todos los niveles, promoviendo cambios culturales y estructurales que eliminen desigualdades y discriminaciones en la academia.

Fundamentación y propuesta de resolución con sus mecanismos de implementación:

Sin duda, hablar de la incorporación de la perspectiva de género a la producción, organización y sentido de la Academia lejos de ser un lugar común, resulta un mandato ético y político. Pero ¿de qué hablamos cuando hablamos del género en las instituciones?

Múltiples son las definiciones sobre el género, pero tanto en la investigación feminista como en el activismo, se ha acordado comprender el género como parte

de las construcciones sociales asignadas a lo femenino y lo masculino, mientras que el sexo se refiere más bien a la diferenciación biológica.

Si bien ese acuerdo permite operacionalizar algo complejo, diverso y en debate, conviven “varias propuestas para comprender el género: aquellas que se focalizan en cómo somos socializadas las personas e internalizamos los rasgos específicos de género y aquellas que explican cómo el género está definido por las expectativas de los demás, ya sea en los encuentros cara a cara en una misma habitación ya sea por estereotipos culturales” (Risman, 2021, p. 47).

Además de comprender el género ya bien como un atributo de los individuos, o ya bien como parte de las relaciones e interacciones sociales que nos moldean a través de normas, podemos entenderlo como una estructura macrosocial política y económica que también se produce y reproduce en las instituciones.

En otras palabras, la noción de género puede entenderse integrada por tres niveles analíticos que coexisten y se integran, a saber: “(1) en el nivel individual, para el desarrollo del ser generizado; (2) durante la interacción cuando hombres y mujeres enfrentan expectativas culturales diferentes, incluso cuando ocupan puestos estructurales idénticos; y (3) en ámbitos institucionales, donde las regulaciones explícitas con respecto a la distribución de recursos y bienes materiales son específicas del género” (Traducción propia de Risman, 2004, p. 433).

Este tercer aspecto nos permite afirmar entonces que las instituciones no son neutrales frente al género, sino que, por el contrario, las instituciones están generizadas (Acker, 1992). Esta reflexión no es únicamente una reivindicación de

corte analítico, sino que es una invitación a reflexionar sobre el rol, marcaje y responsabilidades de las instituciones en la producción o reproducción para que los esquemas de género sean estereotípicos o transformadores.

La reflexión debe tejer varios interrogantes, como lo apunta Rosabeth Moss Kanter (1975) debemos analizar no sólo la cantidad de hombres y mujeres que integran a la institución, sino su ubicación en la estructura y organización institucional, una valoración de su ética y la forma de tomar decisiones. Pero más que ello, es necesario elevar el nivel de profundidad del análisis para comprender el entramado social del género dentro de la institución, comprendiendo “que el género está presente en los procesos, prácticas, imágenes e ideologías, y distribuciones de poder en los diversos sectores de la vida social” (Traducción propia de Acker, 1992, p. 567).

La valoración entonces debe ser tanto interna, es decir de sus procesos organizativos para con las personas que se vinculan con la institución, como externa, en tanto se evalúan los productos y servicios que la institución ofrece a la sociedad (Clavero y Galligan, 2019).

Si bien, efectivamente las instituciones de educación superior son esenciales tanto para la formación y la producción de conocimiento, son igualmente esenciales para la promoción de transformaciones sociales sustantivas en el marco de sociedades democráticas, humanistas, justas y equitativas. Por eso debemos interrogarnos en cuanto al género ¿qué tipo de institución somos: reproductora o transformadora de las desigualdades de género?

Gracias a la claridad de muchas personas en puestos de jerarquía de la Universidad, pero fundamentalmente gracias a la denuncia, presión y propuesta de individuos, organizaciones y colectivas de mujeres y feministas, la Universidad de Costa Rica se ha encaminado hacia la mejora de las condiciones de esta población tanto en el sentido interno como externo.

Por ejemplo hacia afuera de la Universidad, ofreciendo múltiples investigaciones y programas de acción social orientados a contribuir con la búsqueda de la igualdad de género y combate a la violencia contra las mujeres. Pero también a lo interno con campañas de comunicación, divulgación y capacitación liderados por el Centro de Investigación en Estudios de las Mujeres en temáticas como la trata de personas, el hostigamiento sexual o el lenguaje inclusivo. Asimismo, con la promulgación del Reglamento de la Universidad de Costa Rica en Contra de la Discriminación o el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en Contra del Hostigamiento Sexual, o más recientemente la Resolución de Rectoría R-74-2024 que crea la Unidad de Equidad e Igualdad de Género de la UCR, o la Resolución de Rectoría R-11-2025 para la creación de la red institucional denominada Red de Mujeres en Ciencias, Ingenierías y Humanidades de la Universidad de Costa Rica (CIHRED-UCR).

Sin embargo, con esos avances coexiste una universidad desigual con situaciones de violencia persistentes y con grandes retos por delante, tal y como ha sido diagnosticado por el dictamen del Consejo Universitario CE-5-2024 Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y brindar recomendaciones al Consejo Universitario y a la Administración Superior, con el fin

de promover reformas y acciones afirmativas dirigidas a erradicar las disparidades de género en la academia.

Este dictamen identificó, entre otras cosas, las distintas formas en que la desigualdad de género se manifiesta y afecta a mujeres en la Academia. Concluyó:

- a) que existe una limitación en la incorporación de las mujeres al Régimen Académico, especialmente en la categoría de catedrático;
- b) que las mujeres tienen menos participación en proyectos de investigación que los hombres, pero mayor en proyectos de acción social;
- c) que las mujeres tienen salarios más bajos que los hombres al estar en una proporción mayor en condición de interinazgo;
- d) que la Universidad no cuenta con programas que permitan a las mujeres que asumen labores de cuidados desarrollar su carrera académica en igualdad de condiciones;
- e) que los puestos de jerarquía, al estar condicionados a los requisitos académicos, excluyen el acceso a las mujeres; y
- f) que persisten en la Universidad situaciones de violencia de género, particularmente relacionadas con el hostigamiento sexual (Dictamen CE-5-2024).

También la Comisión Especial recomendó a la institución acciones afirmativas en pro de la erradicación de estas formas de violencia y discriminación de género. Algunas de esas acciones son:

- a) modificar el modelo de calificación del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente para que se reconozca de una manera más justa y equilibrada las actividades docentes y de acción social realizadas sustancialmente por mujeres;
- b) según criterios de equidad de género, asignar las cargas académicas vinculadas a la investigación, acción social y docencia, de tal forma que no se recarguen sobre hombres o mujeres ninguna de estas actividades;
- c) valorar la realización de concursos de antecedentes exclusivos para mujeres;
- d) plantear una flexibilización de requisitos para el acceso a puestos de jerarquía que permita una mayor incorporación de las mujeres, entre otros.

Por otro lado, no está de más recordar que nuestra institución debe responder a los mandatos de instrumentos jurídicos internacionales en materia de género, como la Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer, la Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), la II, III y IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, la Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y la Revisión de Pekín: Pekín+5 y la Cumbre del Milenio.

Asimismo debemos cumplir con las disposiciones normativas nacionales y de acatamiento obligatorio como la Constitución Política; la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer; la Ley de Penalización de la Violencia en Contra de las Mujeres; la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; la Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar; la Ley contra el Acoso Sexual Callejero y la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política, entre otras.

La Universidad de Costa Rica tiene además un compromiso vinculante con tres políticas nacionales en la materia, ante las que debe rendir cuentas, a saber: la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG), la Política Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Formación, el Empleo y el Disfrute de los Productos de la Ciencia, la Tecnología, las Telecomunicaciones y la Innovación 2018-2027 (PICTTI) y el Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar 2017-2032 (PLANOFI).

Además, el principio b) del Artículo 4 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica postula “Excelencia académica e igualdad de oportunidades: Velar por la excelencia académica de los programas que ofrezca, en un plano de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna especie” (Consejo Universitario UCR, 2023, p. 1). Asimismo, las Políticas Institucionales 2026-2030, que buscan orientar, fortalecer y mejorar el quehacer de la Universidad, hacen referencia a objetivos vinculados con la igualdad y equidad de género. Hay dos políticas específicas (3.3 y 4.4) y ocho líneas de acción (2.3.2; 2.4.4; 3.3.2; 3.3.3; 3.3.4 y

4.2.1; 5.8.1 y 5.10.3), con dicha perspectiva, lo cual establece una posición institucional encaminada en esa materia (Consejo Universitario UCR, 2025).

Ahora bien, desde la Unidad de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de Costa Rica consideramos que como institución debemos pasar de la enunciación de principios y políticas y de las recomendaciones, a acciones afirmativas claras y contundentes que permitan materializar la novena propuesta del Dictamen CE-5-2024 que establece: “Valorar la incorporación en las políticas institucionales 2025-2029 [sic]” acciones que propicien la igualdad y equidad de género en la Institución en forma transversal” (CU, 2024, p. 42).

Proponemos ante el Congreso Universitario votar afirmativamente la incorporación de un Reglamento para la Transversalización de la Perspectiva de Género en las Políticas Institucionales vigentes y futuras de la Universidad.

Se entiende Transversalización de la Perspectiva de Género (TPG) como:

el proceso de evaluación de las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área y a todo nivel. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, una dimensión integral en el diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales para evitar que se perpetúe la desigualdad entre mujeres y hombres (Federación Iberoamericana del Ombudsman, 2014, p. 8).

La aplicación de la TPG conlleva varios procesos político-institucionales, a saber: primero, su incorporación en todos los momentos del ciclo de producción de una política institucional. Segundo, la consideración y medición de los impactos de las políticas institucionales en hombres y mujeres de todos los sectores de la Universidad. Tercero, acciones afirmativas para la promoción de la igualdad real de género en la institución. Cuarto, protocolos y programas para la inclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisión de la Universidad, tanto en la más alta jerarquía como en los mandos medios. Quinto, transformación real de lógicas y procesos institucionales que perpetúan y reproducen tanto la desigualdad de género, como el sexismo en la academia. Y sexto, una reestructuración cultural que permita paulatinamente modificar formas de relacionamiento, prácticas y comportamientos excluyentes o discriminatorios (Durán, 2012, p.28).

La construcción colaborativa, dialógica, integradora y consensuada del Reglamento que proponemos, así como su implementación y evaluación, permitirá a la institución no sólo ser coherente con la visión y misión que nos encomienda el Estatuto Orgánico, sino también lograr un impacto sustantivo en favor de la igualdad y equidad de género en los niveles organizacional, social, ético, epistemológico y educativo de nuestra Universidad.

Referencias bibliográficas:

Acker, Joan. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21 (5), 565-569. <https://www.jstor.org/stable/2075528?seq=1>

Centro de Valor Público de la Universidad EAFIT. (s.f.). *Guía para el diseño de políticas en equidad de género*. Alianza Empresarial por la Equidad de Género.

Clavero, Sara. y Galligan, Yvonne. (2019). *Gender, institutions, and institutional change in academia A framework for analysis*. Systemic Action for Gender Equality.

https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/online_library/academic_literature/Gender_institutional_framework.pdf

Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2023). *Estatuto orgánico de la Universidad de Costa Rica*. https://www.cu.ucr.ac.cr/normativa/estatuto_organico.pdf

Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2024). CE-5-2024 *Análisis de las inequidades que afrontan las mujeres en la academia y recomendaciones para promover reformas y acciones afirmativas*. <https://www.cu.ucr.ac.cr/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=31237&token=a51c6cb2c86e2649d45b74e675983bccef95e18d>

Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2025). Políticas Institucionales 2026-2030. *Alcance a La Gaceta Universitaria*. Órgano Oficial de Comunicación de la Universidad de Costa Rica. 02-2025. https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/politicasinstitucionales2026-2030.pdf

Durán, María Marta. (2012). La transversalidad de género en la educación superior: Propuesta de un modelo de implementación. *Posgrado Y Sociedad Revista Electrónica Del Sistema De Estudios De Posgrado*, 12 (1), 23–43. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/posgrado/article/view/1701>

Federación Iberoamericana del Ombudsman. (2014). *Manual para la formulación de políticas institucionales de género*. Crea Comunicaciones. https://pradpi.es/publicaciones_fio_giz/GIZGuiaPoliticaDefensoria_final%20para%20impresion.pdf

Kenny, Meryl. (2007). Gender, Institutions, and Power: A Critical Review. *Politics*, 27 (2), 445-466. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1467-9256.2007.00284.x>

Moss, Rosabeth. (2007). Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behavior. *Sociological Inquiry*, 45, 34-74. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1475-682X.1975.tb00331.x>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2023). *Guía para la transversalización de la perspectiva de género en programas y proyectos de*

cooperación internacional para el desarrollo. PNUD.
https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231101_guia.pdf

Risman, Barbara. (2004). Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism. *Gender and Society*, 18 (4), 429–450. <http://www.jstor.org/stable/4149444>