Línea Temática: Sistema Universitario

Título: Reducción de la brecha de género en la contratación docente.

Nombre (s): Karla Barrantes Chaves, Mercedes Chacón Vásquez, Nidia Cruz Zúñiga, Kryscia Ramírez Benavides, Dayatri Bolaños Picado, Maureen Córdoba Pérez, Enid Sofía Zúñiga Murillo, Carolina Vásquez Soto. Johanna Méndez Arias, Melissa Pizarro Aguilar.

Correo institucional: karla.barrantes@ucr.ac.cr, mercedes.chaconvaquez@ucr.ac.cr, nidia.cruz@ucr.ac.cr, kryscia.ramirez@ucr.ac.cr, dayatri.bolanos@ucr.ac.cr, maureen.cordobaperez@ucr.ac.cr

enid.zuniga@ucr.ac.cr, carolina.vasquez@ucr.ac.cr, johanna.mendezarias@ucr.ac.cr, melissa.pizarroaguilar@ucr.ac.cr.

Sector o sectores: Docente

Unidad de trabajo: Facultad de Ingeniería, Comisión de Equidad de Género e Inclusión de la Facultad de Ingeniería (CEGIFI).

Palabras claves: Acciones afirmativas, brecha de género, contratación docuente, desigualdad de género.

1. **Resumen ejecutivo (101 palabras)**

En diversas áreas de la Universidad, especialmente en las escuelas de carreras STEM, persisten brechas significativas en la representación de mujeres

entre el personal docente e investigador en comparación con sus pares hombres. Si bien algunas unidades académicas han implementado acciones afirmativas para fomentar la contratación de mujeres, estas medidas no forman parte de una política institucional formalizada y enfrentan aún mayores desafíos cuando se trata de nombramientos en propiedad. Por esta razón la siguiente ponencia persigue establecer un mecanismo para que paulatinamente se reduzca la brecha de género en la contratación docente tanto para nombramientos interinos como en régimen académico.

2. Fundamentación y propuesta de resolución

Esta propuesta es presentada por integrantes de la Comisión de Equidad de Género e Inclusión de la Facultad de Ingeniería (CEGIFI) para reducir las brechas de género en la contratación docente. La CEGIFI considera que estas brechas se reducen a través de acciones afirmativas que permitan reducir las desigualdades estructurales de género que históricamente han limitado la participación en la vida política, la producción intelectual y el desarrollo de las mujeres académicas en la Universidad. Entre estas medidas se incluyen políticas de contratación y promoción paritaria, considerando el enfoque de equidad de género, también, programas de becas que garanticen el acceso y la participación en igualdad de condiciones; y, finalmente, promover mecanismos para reconocer y conciliar la doble jornada laboral que viven la mayoría de las mujeres académicas, y, transita entre los ámbitos académico y familiar, para garantizar

condiciones de equidad sustantiva y acceso igualitario a oportunidades y promover la justicia y la inclusión en la Universidad de Costa Rica.

Planteamiento del problema:

El análisis de las inequidades de género que enfrentan las mujeres en la Universidad de Costa Rica fue analizado mediante el Dictamen CE-5-2024 del 3 de julio de 2024, que indica "A escala institucional, se carece de estrategias para tratar el tema de género y la legislación e iniciativas se encuentran dispersas; por esta razón, desde los ejes de las políticas se podrían alinear, articular y coordinar acciones por parte de las diferentes instancias de la Universidad" (Comisión especial CU-UCR, 2024, p.9).

Este informe revela que, a junio 2022, el total de personal docente de la institución corresponde a un 55% hombres y 45% mujeres (incluyendo nombramientos interinos). Para finales del 2023, la población contratada en régimen académico corresponde a 57% hombres y 43% mujeres. El personal catedrático a esa fecha se reportaba que un 66% corresponden a hombres y un 34% mujeres. En todas las áreas académicas de la UCR el porcentaje de mujeres es menor al de hombres, situación que se agrava en Ciencias Básicas e Ingeniería (ver Tabla 1).

Tabla 1. Personal docente en régimen académico por área y sexo de la Universidad de Costa Rica a noviembre 2023.

Areas	**Hombres**		**Mujeres**		
	Cantidad	**Porcentaje**	**Cantidad**	**Porcentaje**	**Total**
Artes y Letras	89	55%	73	45%	162
Ciencias Agroalimentarias	58	55%	47	45%	105
Ciencias Básicas	130	73%	47	27%	177
Ciencias Sociales	235	53%	206	47%	441
Estudios Generales	43	56%	34	44%	77
Ingeniería	129	74%	46	26%	175
Salud	317	53%	279	47%	596
Sedes Regionales	154	55%	125	45%	279
Total	**1155**	57%	**857**	43%	**2012**

Fuente: Adaptado del Dictamen CE-5-2024 y SICAD.

Igualmente, en nombramientos de autoridades superiores electas, el 67% de los cargos los ocupan hombres y el 33% mujeres y en direcciones académicas son un 61% hombres y 39% mujeres.

Hay disparidad también en la producción académica enviada para evaluación de la Comisión de Régimen Académico en los últimos 3 años: 36% corresponde a

mujeres y el 64% a hombres y la brecha es más amplia en áreas de Ingeniería y Ciencias Básicas.

La Encuesta Nacional del uso del tiempo del INEC (2018), apunta que las mujeres dedican cuatro veces más tiempo que los hombres a las tareas domésticas no remuneradas. La maternidad, la asignación de las tareas en el hogar y el cuido de familiares dependientes, suman horas de trabajo y restan horas a la producción a las mujeres (Mesa Peluffo, 2019)

La UCR se ha comprometido con políticas nacionales en igualdad de género: Política Nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (PIEG) 2018-2030 y 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). Es necesario ejecutar esos compromisos con acciones concretas hacia la paridad en la contratación docente.

Antecedentes institucionales

Además del Dictamen CE-5-2024, han existido valiosos esfuerzos para visibilizar estas desigualdades, por ejemplo, la investigación titulada ‘Factores que impulsan e inhiben el ingreso y la permanencia de mujeres en carreras de Ingeniería de la Universidad de Costa Rica’ (Vásquez Soto et al., 2024), revela que un 55% de las estudiantes participantes indicaron que el hecho de no tener profesoras que les sirvan como modelo les ha hecho considerar dejar la carrera. A esto se suman el primer y segundo balance del estado de la igualdad de género

en la UCR (Carcedo, 2001, 2007), así como el tercer balance (Carcedo & Amador, 2012); ese último advierte sobre la subrepresentación de sexos en ciertos campos y dificultades para llegar a un equilibrio en los nombramientos en propiedad docente y administrativa. Blanco (2023) en su trabajo sobre diferenciales salariales de género en la UCR indica que, pese a que la Universidad ofrece mejores condiciones de equidad de género que las típicas del mercado laboral costarricense, aún existe una brecha salarial donde el salario bruto promedio por hora de los hombres es 7,8% mayor que el de las mujeres por el mismo trabajo. En campos STEM, el Estado de la Educación ha enfatizado la brecha de género en las carreras de alta demanda y cómo a nivel universitario se han realizado esfuerzos dispersos sin políticas específicas para garantizar la inclusión y permanencia de más mujeres en esos campos (PEN, 2023).

Desde la CEGIFI se realiza el proyecto 'Evaluación de la evolución de rol profesional de las personas ingenieras y arquitectas jóvenes: un análisis con perspectiva de género' liderado por la Ing.Nidia Cruz Zúñiga, que ayudará a comprender las brechas de género de las personas graduadas de la Facultad de Ingeniería, a eso se suma la existencia desde hace más de 15 años del proyecto de Acción Social 'Mujer en Ingeniería' actualmente bajo la coordinación de la Ing.Melissa Pizarro Aguilar, que contribuye a generar redes de apoyo para la permanencia de las estudiantes en la facultad. Acciones afirmativas para equilibrar la representación de género pueden atraer más estudiantes a carreras STEM, dado que las mujeres en estos campos enfrentan costos sociales más severos para enfrentar el sexismo (Hennessey, 2018). La equidad de género es

clave para impulsar la innovación y el avance científico, en particular, disciplinas como la ingeniería se beneficiarían de una mayor diversidad, lo que aportaría un valor social y económico adicional a la profesión y enriquecería el conjunto de talentos disponibles (Dabic et al., 2024).

Propuesta de Solución

Las siguientes acciones afirmativas buscan reducir estas brechas, especialmente en aquellas áreas más críticas. Se propone que estas acciones se apoyen desde la Unidad de Equidad e Igualdad de Género siguiendo su normativa.

Considerando que el Estatuto Orgánico establece:

ARTÍCULO 99 bis.- Son atribuciones de la Asamblea Representativa de Escuela: …b) Proponer a la vicerrectora o al vicerrector de Docencia el nombramiento del personal académico de la escuela.

ARTÍCULO 106.- Corresponde a la directora o al director de escuela:

i) ‘*Proponer a la vicerrectora o al vicerrector de Docencia, por medio del decano o de la decana, el nombramiento de personal académico interino según las normas que el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente establece.*

Se proponen modificaciones en el "Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente" y al "Reglamento del Régimen de Beneficios para el

Mejoramiento Académico en el Exterior para el Personal Docente y Administrativo en Servicio". Las modificaciones sugeridas también pueden ser substituidas por un reglamento que busque reducción de la brecha de género en la contratación docente.

Modificación 1: Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente

CAPÍTULO V PROFESORES FUERA DE RÉGIMEN ACADÉMICO

Agregar los siguientes artículos:

Artículo X. Antes de proceder con una contratación docente interina, la unidad académica correspondiente deberá revisar el equilibrio de género existente entre el personal interino y determinar la proporción de hombres y mujeres existente.

Artículo X+1. En las unidades académicas donde las mujeres en condición docente interina estén subrepresentadas, al menos el 50 % de las plazas interinas disponibles deberán destinarse a candidatas mujeres. En caso de tratarse de un concurso o puesto disponible para una sola plaza, se aplicará un criterio de alternancia: la primera vacante será asignada a una mujer, y la siguiente podrá ser cubierta indistintamente por una persona de cualquier género. La unidad académica llevará el control de esa alternancia para las contrataciones siguientes.

Artículo X+2. La Oficina de Recursos Humanos verificará el cumplimiento del artículo X+1 para efecto de aprobación de la orden de personal.

Articulo X+3. Las Unidades Académicas, producto de la revisión realizada, elaborará un Plan de Atracción, Permanencia, Formación y Capacitación de Personal Académico, con enfoque interseccional, orientado a reconocer las desigualdades y priorizar procesos de contratación que garantice la participación, en igualdad de condiciones, de manera justa y equitativa, de hombres y mujeres. Y, a su vez, integrando acciones afirmativas que garanticen el acceso y participación de las mujeres en programas de capacitación, investigación, docencia y acción social.

Modificación 2: Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente

CAPÍTULO VI: CONCURSO PARA ADQUIRIR JORNADA PROPIEDAD EN EL RÉGIMEN ACADÉMICO

Modificar el siguiente artículo:

Artículo actual:

ARTÍCULO 31A. Pasos de un concurso:

Cualquier concurso para ingresar en Régimen Académico se regirá por el siguiente procedimiento:

- Apertura del concurso

-Presentación de ofertas y preselección académica

-Acuerdo de adjudicación

-Acto final de la adjudicación

-Recursos

Artículo propuesto:

ARTÍCULO 31A. Pasos de un concurso:

Cualquier concurso para ingresar en Régimen Académico se regirá por el siguiente procedimiento:

- Cálculo de la proporción de hombres y mujeres de la unidad académica, para posteriormente establecer un orden de prioridad según el **artículo X**.

- Apertura del concurso

-Presentación de ofertas y preselección académica

-Acuerdo de adjudicación

-Acto final de la adjudicación

-Recursos

Modificación 3. (Mismo reglamento, Capítulo VI)

Agregar el siguiente artículo para asegurar la alternancia en los nombramientos y paulatinamente reducir las brechas de género:

Artículo X. La unidad académica correspondiente deberá revisar el equilibrio de género existente entre el personal en regimen académico y determinar la proporción de hombres y mujeres existente.

Artículo X+1. En las unidades académicas donde las mujeres estén subrepresentadas en el Régimen Académico, al menos el 50 % de las plazas disponibles en nuevos concursos de ingreso deberán destinarse a candidatas mujeres. En caso de tratarse de un concurso para una sola plaza, se aplicará un criterio de alternancia: la primera vacante será asignada a una mujer, y la siguiente podrá ser cubierta indistintamente por una persona de cualquier género. La unidad académica llevará el control de esa alternancia para las contrataciones siguientes.

Artículo X+2. La Vicerrectoría de Docencia verificará el cumplimiento del artículo X+1 para efecto de aprobación del nombramiento.

Articulo X+3. Las Unidades Académicas, producto de la revisión realizada, elaborará un Plan de Atracción, Permanencia, Formación y Capacitación de

Personal Académico, con enfoque interseccional, orientado a reconocer las desigualdades y priorizar procesos de contratación que garantice la participación, en igualdad de condiciones, de manera justa y equitativa, de hombres y mujeres. Y, a su vez, integrando acciones afirmativas que garanticen el acceso y participación de las mujeres en programas de capacitación, investigación, docencia y acción social.

Modificación 4: Reglamento del Régimen de Beneficios para Mejoramiento Académico en el Exterior para el Personal Docente y Administrativo en Servicio.

II. BECAS DE POSGRADO AL EXTERIOR

ARTÍCULO 5. Determinación de prioridades por parte de las unidades.

Las unidades académicas de la Universidad presentarán anualmente a la OAICE una propuesta que contenga:

Agregar los incisos:

X. La cantidad de personal docente que se ha beneficiado por becas de posgrado en el exterior clasificado por sexo.

X+1. En caso de detectarse una subrepresentación de mujeres que hayan accedido a este beneficio, al menos el 50 % de las personas candidatas que anualmente se adjudique el beneficio deberán ser mujeres. Si únicamente se dispone de una plaza por año, se aplicará un criterio de alternancia de género. En caso de no haber mujeres solicitantes, la unidad académica enviará la justificación por la inopia respectiva.

3. Referencias

Blanco, L. C. (2023). Diferenciales salariales de género y sus determinantes para el personal académico titular en la Universidad de Costa Rica. *Revista de Ciencias Económicas*, *41*(2), e52311. https://doi.org/10.15517/rce.v41i2.52311

Carcedo, A. (2001). *Balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica.* https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/87/1/RCIEM071.pdf

Carcedo, A. (2007). *Segundo balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica.* https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/bitstream/123456789/152/1/RCIEM133.pdf

Carcedo, A., & Amador, D. (2012). *Tercer balance del estado de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica.*

https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/385/1/balance2012.pdf

Comisión especial CU-UCR. (2024). *Dictamen 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.*

Dabic, M., Posinkovic, T. O., Maley, J. F., Vlacic, B., Marzi, G., & Kraus, S. (2024). Exploring the Multifaceted Challenges of Women in Engineering: A Comprehensive Literature Review. *IEEE Transactions on Engineering Management*, *71*, 3325–3339. https://doi.org/10.1109/TEM.2023.3342980

Hennessey, E. J. V. (2018). *Confronting Sexism in Science, Technology, Engineering, and Math (STEM): What Are the Consequences?* https://scholars.wlu.ca/etdhttps://scholars.wlu.ca/etd/2054

Mesa Peluffo, S. (2019). Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: Un reto para la igualdad. *Actualidades Investigativas En Educación*, *19*(1). https://doi.org/10.15517/AIE.V19I1.35716

PEN. (2023). *Noveno Estado de la Educación 2023*. www.estadonacion.or.cr

Vásquez Soto, C., Chacón Vásquez, M., Mesa Peluffo, S., & Arguedas Méndez, S. M. (2024). Factores que impulsan y que inhiben el ingreso y la permanencia de mujeres en las carreras de Ingeniería de la Universidad de Costa Rica. *Actualidades Investigativas En Educación*, *24*(2), 1–34. https://doi.org/10.15517/aie.v24i2.59104