

La carrera universitaria y sus obstáculos para las mujeres en la Universidad de Costa Rica: brechas y propuestas de acción

Resumen

Esta ponencia busca hacer preguntas sobre las situaciones que enfrentan las mujeres en la Universidad de Costa Rica discutiendo algunas de las situaciones que experimentan en el día a día y en lo que se ha llamado carrera académica o universitaria. Se centra en mostrar las desigualdades de género que existen y generan una brecha entre mujeres y hombres, a partir de diferentes cuestionamientos. La propuesta de atención y solución a esta problemática requiere ser participativa, entonces para la presentación en el Congreso se contará con planteamientos recuperados de las propias docentes interinas entrevistadas.

Presentación

El pasado mes de diciembre participé del acto protocolario en el cual me dieron un reconocimiento por haber alcanzado el grado de catedrática en la Universidad de Costa Rica a poco menos de un mes de cumplir 20 años de trabajar para la institución.

Las cifras que reportó el director de régimen académico fueron significativas y alarmantes. La cantidad de hombres con respecto a la de mujeres que alcanzaron el grado de catedráticos era poco más del doble.

Veamos algunas cifras del año 2023 que reporta la Comisión de Régimen Académico, en esa ocasión se les otorgó el reconocimiento a 411 personas, en la siguiente distribución:

- 183 personas catedráticas (108 hombres y 75 mujeres)
- 21 personas eméritas (12 hombres y 9 mujeres)
- 363 personas jubiladas (209 hombres y 154 mujeres)

En el Informe de Labores de la Comisión de Régimen Académico (2021), se señalaba que existían en la universidad 1965 personas docentes propietarias, de las cuales 1152 (59%) corresponden a hombres y 813 (41%) a mujeres. En ese año, se registraban 482 personas catedráticas, conformadas por 67% de hombres y 33% de mujeres.

En los concursos de antecedentes de nuestras escuelas, encontramos en los atestados profundas desigualdades. Profesoras con más de diez años aportando a la docencia y a la acción social, principalmente, que enfrentan serias limitaciones para incorporarse a las Escuelas con una plaza. La Acción Social en nuestra universidad, descansa sobre el grueso de un trabajo realizado por mujeres, muchas veces, en las mayores condiciones de vulnerabilidad laboral como interinas.

En esta ponencia, se busca también mostrar cómo una de las actividades sustantivas de la Universidad de Costa Rica, implica temporalidades en el quehacer, que muchas veces limitan o dificultan la construcción de documentos que registren las experiencias, que permitan socializar los resultados con un público académico y visibilizar los procesos de construcción colectiva de conocimientos con organizaciones, instituciones y comunidades.

Quisiéramos finalizar, realizando algunas propuestas de carácter formativo, de acompañamiento y trabajo con la comunidad universitaria en general, para construir una cultura organizacional más colaborativa y consciente de la necesidad de implementar medidas diferenciadas con el fin de potenciar la incorporación más equitativa de las mujeres en la academia.

Si tenemos que mencionar las dificultades que enfrentan las mujeres en su carrera académica o universitaria, identificamos algunos elementos clave: tiempos prolongados para concretar los estudios de posgrado, atención a las necesidades de cuidado de personas y otros seres vivos y comunidades a su cargo (infancias, personas adultas mayores, personas con discapacidad, mascotas, fauna, plantas, espacios públicos y zonas comunes, etc.).

También ha sido notoria la recarga de tareas en el personal interino, especialmente las mujeres, por ejemplo, la situación en las direcciones o lecturas de Trabajos Finales de Graduación, el encargo de Trabajos Comunes, la demanda de dar lecciones en sedes universitarias en horarios complicados y con las dificultades del traslado, la carga laboral que no se corresponde con las tareas que deben cubrir.

En la conversación con docentes interinas, se habla de los nombramientos segmentados en el año (muchos de ellos por 4 meses al semestre), lo cual dificulta las condiciones de vida de las personas interinas y, además, rompe con los procesos educativos de planificación de cursos, generando una sensación de inestabilidad, por ejemplo, al no tener certeza de la contratación entre un semestre y otro.

Esta investigación busca preguntarse si podemos desarrollar condiciones laborales más respetuosas de los derechos humanos, a la vez, acompañadas por estrategias que eviten abrir más brechas entre las personas trabajadoras de la Universidad de Costa Rica, especialmente en términos de género.

Propuesta de resolución

Las propuestas buscan la construcción de una- cultura organizacional colaborativa y apegada a los cuidados y a condiciones laborales respetuosas de derechos humanos, revisar la política de contratación y las acciones para este fin, no debe ser potenciadora de inestabilidad laboral, esto permea en la subjetividad y salud mental:

- Que se busquen medidas diferenciadas para equidad de género con criterios de interseccionalidad para tomar en cuenta la situación de las mujeres, mujeres en condición de discapacidad, mujeres indígenas y afrodescendientes.
- Formación y acompañamiento a la comunidad universitaria con información clara sobre sus contrataciones.
- Respaldar la creación del registro de elegibles de la UCR (para contrataciones por perfiles y según las necesidades de las unidades académicas).
- Proponer una cartera de ofertas de trabajo interna a la UCR.
- Incluir la categoría de género en todos los niveles de la institución que registren los proyectos coordinados por género (indicando mujeres y personas no binarias).
- Revisar el registro de los aportes por género en la participación en Trabajos Finales de Graduación y remuneración por labores en este sentido, para que se cumpla con la reglamentación asignada.