



## Política para la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional.

Zaira Carvajal Orlich

[zaira.carvajal.orlich@una.cr](mailto:zaira.carvajal.orlich@una.cr)

Carmen E. Ulate Rodríguez

[carmen.ulate.rodriguez@una.cr](mailto:carmen.ulate.rodriguez@una.cr)

Universidad Nacional

Área temática donde se ubica: Educación: Desigualdad en educación

Palabras claves: Igualdad, género, políticas, educación.

Equality, gender, politics, education.

### **Resumen**

El propósito de este artículo es compartir, en líneas muy generales, lo que se ha actuado en la Universidad Nacional en la promoción de la igualdad y equidad de género. Aunque el recorrido histórico inició a mediados de los años ochenta, no nos vamos a remontar hasta esos tiempos, solo mencionar que la incorporación de los estudios de la mujer y de género se ubican, según los archivos, en esos años. Para los efectos partimos de algunas preguntas problematizadoras, invitando a la audiencia en primera instancia a pensar en su práctica como personas y como docentes, para incentivar a un acercamiento a otros paradigmas disruptivos y cuestionadores del *status quo*, como es la perspectiva de género y de derechos humanos. Se comentan algunos datos relevantes de un diagnóstico institucional en esta materia y la aprobación en el 2010 de la Política para la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional.

### **Introducción**

La Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación hacia la Mujer (CEDAW), ratificada por el país en 1979, señala en el Artículo 10 que en materia de educación los Estados se comprometen a garantizar una orientación, acceso y obtención de diplomas en los diferentes niveles de formación profesional en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y además, que se debe eliminar "...todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en



todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta (...) y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza".

Además, en el año 1990 se aprobó la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, dirigida a garantizar la igualdad de derechos de mujeres y hombres en los ámbitos político, económico, social y cultural. En el Capítulo V, artículo 17, se destaca que "los libros de texto, los programas educativos y los métodos de enseñanza deberán (...) contribuir a la eliminación de prácticas discriminatorias en razón del género, así como promover el estudio de la participación de la mujer a través de la historia". Otra medida a destacar es la aprobación en el año 2007 de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género (PIEG 2007-2017). Entre sus objetivos estratégicos se plantea "incorporar la igualdad y la equidad de género en los procesos formales e informales de formación de niños, niñas y jóvenes desde edades tempranas".

Uno de los mayores retos que tenemos como sociedad es superar las profundas desigualdades entre hombre y mujeres, las brechas de género

Según datos del Estado de la Nación:

En los niveles de desempleo las mujeres presentan mayores porcentajes de rezago

Las mujeres tienen mucho trabajo pero reciben ingresos inferiores

En cualquier nivel educativo las mujeres llevan ventaja a los hombres pero en el mercado laboral reciben menos paga por igual trabajo

A pesar del aumento en el nivel educativo de las mujeres, se constata que estas no se están incorporando que en igualdad de condiciones con los hombres el trabajo asalariado.

Una constante que se observa que es la orientación de las mujeres hacia profesiones tradicionalmente femeninas, las cuales tienen un menor valor social y por ende salarios más bajos en comparación con las que realizan los hombres.



En estrecha relación con la anterior, la segregación laboral por sexos se mantiene en nuestras sociedades en al menos dos formas:

“ las mujeres se concentraron en un determinado número de profesiones, lo que da lugar a la llamada segregación horizontal, en La estructura ocupacional se sitúan en los escalones más bajos y tienen una escasa presencia en puestos de élite, fenómeno que se conoce como segregación vertical (Amorós, 2000, p.281, 282).

El desempleo y el subempleo afectan en mayor medida a las mujeres, quienes a la vez se concentran en mayores porcentajes en empleos que involucran condiciones precarias (a tiempo parcial, de contratación temporal y en lo que se conoce como sector informal de la economía) (Amorós, 2000: 278-280).

Las investigaciones sobre el uso del tiempo señalan que las mujeres dedican muchas más horas que los hombres al trabajo doméstico y al cuidado de niñas, niños, personas enfermas y adultas mayores.

Las mujeres reciben altos porcentajes de hostigamiento sexual en los espacios educativos y espacios laborales.

Las mujeres de todas las edades (incluyendo niñas) son las principales víctimas de la violencia doméstica, abuso sexual y violación.

Los hombres, principalmente si son jóvenes, mueren violentamente en accidentes de tránsito o a manos de otros hombres.

Como explicaba Talcott Parsons en su Teoría de la estratificación social una característica de nuestras sociedades occidentales es que las personas somos clasificadas y ordenadas jerárquicamente, en rangos de superioridad o inferioridad según los marcadores de diferencia como el sexo, la etnia-raza, la edad, la condición económica, la discapacidad y podemos agregar otros como la orientación sexual y la identidad de género.

Pero estos marcadores se intersectan, sumando y agravando condiciones de discriminación y vulnerabilidad si, además, de ser mujer es indígena, discapacitada,



por ejemplo. O un adolescente que por su orientación sexual es objeto de acoso escolar y deserta del sistema educativo.

Ahora bien, como instituciones de educación superior universitaria, ¿qué estamos haciendo de cara a estas problemáticas? Tenemos la responsabilidad de construir conocimientos y formar profesionales capaces de promover cambios sociales, ¿estamos revisando críticamente estos temas de interés social en los planes de estudio que ofertamos? Está nuestro cuerpo docente capacitado para desarrollar estos temas, pero no solo desde lo teórico sino desde nuestra práctica, estaremos siendo coherentes? ¿Desde las universidades implementamos acciones en igualdad de condiciones para todas las personas?.

La educación es y seguirá siendo mirada como la institución más importante para darle respuesta a grandes problemas sociales, pero para ello tiene que abandonar paradigmas centrados en el individualismo y determinismos de orden natural para explicar o justificar las diferencias entre hombres y mujeres y dar paso a la incorporación de pedagogías "...poniendo el foco en la posibilidad de mirar a las instituciones en su doble carácter de reproducción/transformación, buscando intervenciones que hagan posible atender situaciones concretas desde la premisa: lo personal es político (Zurbriggen, 2014:25), ni aliados ni neutros somos. El sistema patriarcal en nuestras sociedades es una realidad que se expresa en los diferentes ámbitos de la vida social, desde lo político, lo económico y desde luego en lo educativo. De ahí la importancia de tomar conciencia, empezando por lo personal y lo social respecto de los múltiples mecanismos que operamos en la vida cotidiana y que garantizan la reproducción de la desigualdad de género, así como de tantas otras formas de discriminación.

Además, es fundamental empezar a adquirir herramientas que nos permitan incidir en la construcción de la igualdad de género y la inclusión social sin distinciones de ningún tipo. Esto constituye un principio centrado en los derechos humanos que rija nuestras relaciones familiares, relaciones con estudiantes y colegas, comunidades y colectivos, pero de manera coherente entre lo teórico y lo práctico, como actuamos



importa sobre manera porque un derecho humano no se viola si respetamos y tratamos con igualdad a las demás personas. (Sánchez Rubio)

La transversalidad de género entendida como una estrategia para implementar políticas de igualdad entre mujeres y hombres fue establecida por primera vez en el marco de la plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Pekín 1995.

Marta Zapata, académica del Instituto de Estudios Latinoamericanos de la Universidad Libre de Berlín, dice que: las políticas de igualdad transforman, hoy en día, radicalmente, a las universidades en sus estructuras, porque en su carácter de organizaciones o instituciones políticas enfrentan los principales retos sociales de nuestros tiempos, como son, la inclusión y movilidad social justa para todos los sexos en todos los niveles y ámbitos de los espacios educativos (Zapata, 2011)

### **Cómo se aprobó la política para la igualdad y equidad de género en la UNA?**

El Instituto de Estudios de la Mujer, en el proceso de campaña para la Rectoría del período 2005-2010, suscribió una agenda de compromisos para la igualdad entre hombres y mujeres en la Universidad, con los candidatos a la Rectoría. Uno de los acuerdos de la agenda fue realizar un diagnóstico sobre brechas de género presentes en la UNA, que permitieran orientar acciones para su erradicación

El diagnóstico reflejó claramente la segmentación horizontal, esto significa que hombres y mujeres se ubican profesionalmente en áreas diferenciadas que se consideran “adecuadas” para unos u otras. No es casual entonces que en las áreas de educación mayoritariamente trabajen mujeres y que en porcentajes altos (95%) la población estudiantil la conformen mujeres. Siguiendo esa adscripción por género, los hombres se ubican en las ciencias exactas y naturales e informática.

Otras brecha observable es la segmentación vertical, dado que los puestos por elección en la UNA han sido ocupados por hombres en porcentajes muy desiguales con respecto a las mujeres, por ejemplo en integrantes del Consejo Universitario y Decanaturas, incluyendo facultades feminizadas.



Otro resultado que se constituye en una brecha significativa es el ascenso en carrera académica, la categoría más alta del escalafón que corresponde a catedrático/catedrática, allí las mujeres no solo acceden menos sino que lo hacen mucho tiempo después que sus colegas hombres. Esta inequidad muy probablemente esté relacionada con el tiempo que las mujeres académicas tienen que dedicar a su otra jornada de trabajo, el trabajo doméstico, que incluye cuidado de hijas e hijos, personas enfermas y adultas mayores.

Duczek (1993) enfatiza la interrelación que opera entre la ideología patriarcal y jerárquica que prevalece a nivel macro, como esta es reproducida en múltiples formas por las instituciones sociales (nivel meso) y como el sexismo se manifiesta además en el nivel micro, en las iteraciones cotidianas, en las formas en que mujeres y hombres nos relacionamos, en nuestro lenguaje, en nuestra manera de pensar, en este punto es que cobra vital importancia reconocer el sexismo que hemos interiorizado y las formas como la reproducimos en nuestra vida cotidiana. De ahí que la promoción de la igualdad de género implique la revisión del currículo oculto y manifiesto, con el fin de identificar los sesgos implícitos: “es importante investigar no solo lo que enseñamos sino también como lo hacemos. Es decir, nos hace falta ser conscientes de nuestra relación con los alumnos en clase” (Duczek, 1993: 208)

En esta línea, apunta Flores (2005): “los obstáculos con los que se encuentran las mujeres en el sistema educativo, más allá de la posibilidad de acceder o no a éste, son: los estereotipos presentes en el material educativo y la segregación en la orientación vocacional (la cual afecta también a la participación femenina en el progreso científico-tecnológico y en la educación técnica)” (:68).

En la cita anterior se destaca el papel fundamental que cumplen las instituciones educativas como espacios en los que se reproducen estereotipos e ideologías sexuales acerca de las capacidades diferenciadas entre mujeres y hombres como si fueran consustanciales a su naturaleza. Aquí cabe la siguiente experiencia en uno de nuestros cursos sobre formas de discriminación en el cual participaron dos estudiantes mujeres que cursan la carrera de Ingeniería Informática, allí se maneja



el mito de que las mujeres no son aptas para programar, desconociendo por completo que la primera persona en la historia en realizar una programación informática fue una mujer llamada Ada Lovelace. Algo parecido ha ocurrido con las matemáticas, no se enseña sobre Hypatia la primera mujer matemática, científica y astrónoma inventora del densímetro. O sobre Sophie Germaine quien inventara los números primos, pero tuvo que camuflarse en una identidad masculina para paliar prejuicios. No obstante, persiste la creencia en estos ámbitos disciplinares que son los hombres quienes tienen más capacidades lógico-matemáticas que las mujeres. Es precisamente desde esos prejuicios que se derivan aptitudes, no mal intencionadas, aunque sí equivocadas, resultando a la postre una potenciación de los chicos y una discriminación de las chicas. A esto hay que sumarle el acoso sexual tan frecuente que enfrentan las mujeres por estudiar carreras que tradicionalmente se consideran adecuadas solo para los hombres.

La transversalización del enfoque de género en la educación permite visibilizar las múltiples formas explícitas y sutiles mediante las cuales se reproduce la ideología patriarcal y discriminatoria en las aulas, desde los niveles más básicos hasta los de educación superior. A pesar de que la normativa tanto nacional como internacional, aboga para que la educación formal en general eduque sin estereotipos de género. En este sentido un aporte desde el Instituto de Estudios de la Mujer es la oferta de cursos optativos con enfoque de género, a estudiantes de diversas carreras como complemento a su formación humanista.

Por otra parte, el IEM desarrolla tres carreras, dos a nivel de bachillerato y licenciatura sobre género y desarrollo y un posgrado sobre perspectiva de género en los derechos humanos. También realiza diversas acciones para incidir en la transversalidad de género en programas de curso y planes de estudios en coordinación con otras Unidades Académicas, como son la Escuela de Filosofía y la Escuela de Educación Básica. Más recientemente por voluntad política del Decano y el Vicedecano de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, se ha iniciado un proceso de sensibilización y capacitación a personal docente y administrativo con miras a impactar todos los planes de estudio que ofrece esta



Facultad así como proyectos y otras actividades académicas. Uno de los planes de estudio de la carrera en Ciencias Agronómicas está siendo revisado por una estudiante del posgrado citado como parte de su trabajo final de graduación.

Aún cuando, de manera paulatina, la Universidad Nacional ha avanzado en la construcción de la igualdad, persisten sesgos y estereotipos de género que limitan el pleno acceso e integración efectiva de las mujeres. El Diagnóstico Institucional Relaciones de Equidad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Nacional evidenció que las mujeres representan el 48% del personal académico administrativo y paraacadémico por lo que, prácticamente, en la Universidad Nacional hay paridad numérica. Esta condición, no obstante, no se expresa en los espacios de dirección y de toma de decisiones caracterizados por una presencia mayoritaria de hombres; en su ubicación laboral pues se sitúan en campos de conocimiento diferenciados y desempeñando funciones específicas que suelen tener menor reconocimiento y prestigio social y, en sus posibilidades de ascenso pues conforme se avanza en la categoría de carrera académica su presencia disminuye.

En el 2009 se propone una política que, operativamente, se divida en tres ejes referidos a la organización y gestión de la Universidad Nacional, a la producción y la promoción del conocimiento y a su proyección externa. Además, un cuarto eje cuyo cometido sea generar la estructura que da soporte a los tres ejes mencionados. Cada eje, contiene objetivos específicos los cuales, a su vez, determinan las acciones a seguir.

Los objetivos de la Política son:

- **1. Propiciar una cultura universitaria libre de discriminación y marginación de género por medio de la incidencia en la organización y gestión de la Universidad Nacional así como su proyección externa, con**





**el fin de contribuir con la justicia social y el desarrollo humano sostenible.**

- **2. Innovar la producción y la promoción del conocimiento mediante la incorporación de los aportes realizados desde los estudios de género para contribuir con la transformación de las condiciones que generan inequidad.**

Política 1.

Identifica con base en los estudios e investigaciones en materia de género, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional.

Política 2.

Promueve la participación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión, garantizando el acceso y promoción de la comunidad universitaria en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres

Política 3

Propicia el uso de un lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación interna y en las relaciones externas de la UNA

Política 4

Fomenta la conciliación de la vida profesional, laboral y familiar del personal académico, administrativo y paraacadémico.

Política 5

Fomenta la conciliación de la vida estudiantil y familiar de la población estudiantil

Política 6

Propicia condiciones laborales que favorezcan relaciones equitativas entre las mujeres y los hombres

Política 7



Estimula y difunde el conocimiento en materia de igualdad y equidad de género

#### Política 8

Promueve un currículo de formación profesional con la inclusión operativa del género, con perspectiva humanista y de derechos humanos, como eje transversal

#### Política 9

Consolida y proyecta la responsabilidad social de la UNA en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria

#### Política 10

Genera las condiciones presupuestarias, organizativas y de toma de decisiones para el cumplimiento de las acciones tendientes a promover la igualdad y equidad de género.

La Rectoría del Dr. Alberto Salom Echeverría incorporó el Plan de Acción de la PIEG en el Plan Operativo Anual 2017-2021, lo cual se constituye en un hito histórico que refleja el compromiso con esta causa.

De igual manera es justo mencionar que el Instituto de Estudios de la mujer de la UNA, desde su creación como Unidad Académica, en el año 1991, ha promovido visiones críticas acerca de las desigualdades sociales y el papel que debe desempeñar una institución de educación superior para erradicar prácticas discriminatorias por razones de género y de otras discriminaciones asociadas. Ha ido más allá de impulsar y gestionar la aprobación de la PIEG, la primera política fue contra el hostigamiento sexual que se aprobó en el 2009. Toda vez que esta forma de violencia viola el derecho humano a estudiar y a trabajar libre de violencia.

Luego continuó hasta la aprobación de la Política para la igualdad y equidad de género. Incluso antes de esta política desde el 2008 ha impartido cursos de sensibilización y capacitación sobre transversalidad de género en la docencia



universitaria dada la importancia de generar capacidades para evaluar en qué medida estamos promoviendo o no relaciones de igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes niveles de toma de decisiones en la institución, así como en la interacción más directa con la población estudiantil en el proceso de enseñanza-aprendizaje y permeando los planes de estudio.

Para concluir la Universidad Nacional se ha comprometido con la eliminación de las desigualdades por género y otros marcadores de diferencia. La voluntad política de la actual Rectoría ha quedado plasmada al incorporar el plan de acción de la PIEG-UNA, dentro de un objetivo operativo del POAI 2017, apostando por un proceso de cambio en la cultura institucional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amorós, Celia (2000). *Feminismo y filosofía*. Editorial Síntesis. España.

Duczek, Stefanie (1993). Género. En D. Hicks, D. (comp.), *Educación para la paz. Cuestiones, principios y prácticas en el aula*. Madrid, España: Ediciones Morata, Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

Fernández Carvajal, Doris; Jiménez Mata, Silvia; Marengo Marrocci, Leda; Sequeira Rovira, Paula. (2014) *Diagnóstico institucional: relaciones de equidad entre mujeres y hombres, en la Universidad Nacional*. Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

Flores, Raquel (2005). Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Iberoamericana de Educación*, 38.

Gutiérrez Saxe, Miguel (2017). Conferencia: Estado de la educación. Proyecto Estado de la Nación. CONARE. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

Sánchez R, David (2017). Conferencia: Cómo educar y cómo enseñar en derechos humanos. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.



Parsons, Talcott (1976). Ensayos sobre Teoría Sociológica. Ed. Amorrortu. México.

Universidad Nacional, Instituto de Estudios de la Mujer (2016). Política para la igualdad y equidad de género en la Universidad Nacional y Plan de Acción. Editoras Ulate Rodríguez Carmen y Preinfalk Fernández María Luisa. Segunda edición. Heredia, Costa Rica. Gaceta N° 09-2010 al 15 de junio del 2010. 21 de mayo del 2010. SCU-988-2010.

Zapata, Martha (2011). Movilidad e inclusión social: retos para la educación universitaria. Conferencia en I Congreso internacional universitario: Géneros, feminismos y diversidades (GEFEDI). Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.

Zurbriggen, Ruth (s.f). Cartografiando prácticas y pedagogías feministas en la formación docente (Afectaciones situadas con y sobre cuerpos, géneros, subjetividades y sexualidades). En S. Siderac (compiladora) Educación y género en Latinoamérica. Desafío político ineludible. Edición Amerindia. UNLPam, Facultad de Ciencias Humanas. Argentina.