

(borrador modelo)

**MEMORIA DEL CONVERSATORIO
JORNADAS BRECHAS DE EQUIDAD DE GÉNERO Y SEXISMO EN LA VIDA
UNIVERSITARIA**

(desde luego que lleva portada)

Fecha: 14, 15 y 16 de junio de 2022

Coordinadoras: Nazira Álvarez, Ilse Bussing, Jacqueline García, Adriana Jiménez, Sylvia Mesa

Participantes:

lista

Agenda de Actividades (opcional)

1. Antecedentes

En 1980 se crea el Instituto de Investigación en Educación (INIE), adscrito a la Facultad de Educación. Este suceso se considera uno de los hitos más importantes del posicionamiento del campo educativo en la educación universitaria. Durante este lapso, el INIE se ha destacado en el ámbito nacional como el primer instituto dedicado a la producción del conocimiento científico y al desarrollo de la vida académica, lo cual le ha permitido mantener un constante intercambio entre entidades nacionales e internacionales, en las que destacan el Ministerio de Educación Pública, el Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Artes, así como gremios sindicales, la Defensoría de los Habitantes, entre otras. Además, ha recurrido a convenios internacionales para fortalecer la vinculación con instancias europeas, americanas, africanas y asiáticas, cuya tendencia va en aumento en los últimos 5 años. Toda su producción académica ha sido orientada por medio del desarrollo de programas de investigación y la difusión de sus experiencias mediante un programa de acción social.

Con este tipo de jornadas se continúa con la línea de investigación sobre la equidad de género en la universidad, con lo que contribuye al fortalecimiento de la educación superior y condición académica de las mujeres universitarias.

El Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM)

El CIEM es una instancia de investigación, acción y reflexión feministas al interior de la UCR. Adscrito a la Vicerrectoría de Investigación.

Su trabajo, en el tiempo, ha transcurrido entre el siglo XX y el XXI acorde con sus particulares desafíos desde 1987 cuando inició los Estudios de la Mujer en la Universidad de Costa Rica. Actualmente tiene 35 años de trabajo y presencia continuadas. Con un equipo de trabajo multidisciplinar y transdisciplinar, desarrolla proyectos tanto de investigación como de acción social y docencia. La vinculación del CIEM con la sociedad civil y las instituciones de políticas públicas es parte del quehacer cotidiano. Se destaca su participación en el Foro de las Mujeres, en la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) y el Plan Nacional para la Atención, la Prevención de la Violencia Intrafamiliar (PLANOVI) y el Jurado Calificador del Premio «Angela Acuña Braun», todos liderados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

2. Presentación del contexto y objetivo

En la actualidad, la cultura en el ámbito académico universitario se desarrolla y construye diariamente en la docencia, la administración, la investigación y la acción social mediante interacciones, intercambios y normativas. Este conjunto de intercambios se denomina “cultura académica”. En las universidades, este concepto es parte fundamental del conjunto de interpretaciones compartidas y aprendidas por las personas que trabajan y estudian en este espacio. Desde la cultura académica se incorporan una serie de creencias, valores, conocimientos, normas que influyen en el comportamiento en un ámbito y espacio de tiempo determinado. Compartir con las participantes sus experiencias sobre la docencia, la acción social y la investigación en su campo de formación, especialmente para identificar roles, ritos, oportunidades y desventajas en el ejercicio profesional. Los estudios sobre las desigualdades de género en la academia, como los de Knights y Richards (2003), Megel, Sauermann y Zölit (2017) y el desempeño laboral de las mujeres en este ámbito señalan que existen claras formas de discriminación de género en la academia, en especial con la universidad neoliberal donde a las académicas se les da carga con trabajo docente y administrativo

La existencia de elementos discriminatorios en relación con el género y el sexismo en la vida universitaria son parte de las vivencias y experiencias que las mujeres viven en el campus. La

percepción de una falta de apoyo institucional y se manifiestan en el diario quehacer de docentes, administrativas, investigadoras y en general se extiende a la población femenina de la comunidad universitaria. Las narraciones de las colegas participantes relatan cómo perciben y han vivido estas experiencias en el ejercicio de sus funciones viviendo día con día los prejuicios asociados a los roles de género que aún persisten en la UCR.

Objetivo:

El Instituto de Investigación en Educación (INIE) y el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM) realizarán las jornadas **Brechas de equidad de género y sexismo en la vida universitaria**. En esta actividad se retoma el compromiso por la equidad de género manifestado tanto en las unidades académicas de investigación organizadoras como en lo expresado por las políticas universitarias vigentes, así como por el interés por el respeto, la defensa, la promoción y el ejercicio de los derechos humanos.

El objetivo de este espacio es compartir experiencias y perspectivas relacionadas con las brechas de equidad de género y sexismo en la vida universitaria desde diferentes dimensiones del quehacer académico.

3. CHARLAS PLENARIAS

Las jornadas se organizan alrededor de los siguientes ejes temáticos, los cuales se abordan mediante conversatorios para su discusión y respectivo análisis. A continuación, se presentan estos ejes:

3.1

Panel temático 1: La docencia, la maternidad y la familia en la academia

Conocer cuál es la situación de las mujeres académicas en su doble o triple rol de madres, hijas, hermanas, la red de cuidado en la familia y las labores docentes, así como administrativas en la Universidad.

Algunas implicaciones principales:

- División desigual de las tareas domésticas, el cuidado en el hogar y la familia que aumentan las demandas de trabajo a nivel familiar y académico.
- Atención simultánea de tareas domésticas, de cuidado y laborales.
- Distribución y división en el hogar del espacio físico para el trabajo/estudio virtual.
- Supervisión y atención de hijos e hijas en relación con las nuevas demandas surgidas a raíz de clases virtuales de los centros académicos o experiencias bimodales.

La primera intervención estuvo a cargo (nombre y calidades persona expone)
(Resumen ideas centrales)

La Dra. Annia Espeleta contó la experiencia de la investigación realizada y plasmada en el texto Una mirada a la cultura académica desde las vivencias de un grupo de mujeres docentes e investigadoras en la UCR. Ella afirma que las mujeres entrevistadas manifestaron tener jornadas doble y triples que incluían no solo la academia sino el cuidado de la familia y adultos mayores.

Estas mujeres en muchas ocasiones asumían estas jornadas sin cuestionarse el recargo que de alguna forma han naturalizado. Así cumplen con sobrecarga sus funciones y experimentan la duplicación del trabajo. Ella califica a las participantes como mujeres excepcionales con jornadas agotadoras.

Espeleta explicó que con frecuencia estas docentes e investigadoras inicialmente no percibían la discriminación, pero al avanzar la investigación las participantes señalaban que el recargo laboral recae sobre las mujeres pero que el reconocimiento de dicha labor no se percibe de forma alguna. La discriminación se percibe también, de acuerdo con la investigación realizada en aspectos como las brechas que existen en los cargos administrativos o en la jerarquía de la docencia pues se privilegia en la práctica a los varones.

La investigadora resaltó que estas mujeres asociaban el éxito personal con el esfuerzo personal y la satisfacción de cumplir con las tareas pese a la culpa y frustración al tratar de compaginar la vinculación y el trabajo académico con la vida personal y familiar. Ella también recalcó como el estudiantado busca en las docentes mayor apoyo por las cualidades y estereotipos que se atribuyen a las mujeres.

Seguidamente, (nombre y calidades persona expone) resaltó la importancia de M.A. Mariana Valverde
(Resumen ideas centrales)

Valverde enfatizó la maternidad y las responsabilidades sociales que se espera de las mujeres. Resaltó que las mujeres tienen largas jornadas, y aunque puedan tener colaboración las expectativas sociales al final terminan recayendo sobre las mujeres por el estereotipo cultural que se asocia al rol de madre.

En su experiencia no percibe la discriminación en la academia por ser mujer pero si señaló que en los posgrados en el exterior se observa una mayor participación de los varones. Si bien se ha sentido apoyada por su unidad académica si experimentó la necesidad de del apoyo masculino para ser escuchada a nivel jerárquico cuando realizó sus estudios de posgrado.

Ella enfatiza como existe una sobrecarga de trabajo la cual a nivel social pesa sobre las mujeres que trabajan y a quienes se les exige cumplir con el rol de madres tradicional. Estas demandas afectan la salud mental de muchas mujeres en la academia ya que se exigen cumplir con todas las responsabilidades impuestas y autoimpuestas culturalmente.

Valverde cuestiona el rol de la maternidad socialmente aceptado el cual incide en la culpabilidad que experimentan las mujeres si no cumplen con todas las funciones laborales y familiares que se les asignan. No se tiene derecho a enfermarse o a imprevistos pues siempre se debe cumplir y esto afecta de forma negativa a nivel físico y emocional.

Ella hizo hincapié en la importancia de estar satisfechas con el trabajo que se realiza pero comenta que este debe ser una fuente de disfrute la cual se ve significativamente afectada por las constantes demandas laborales, en especial el aumento de estas últimas después de la pandemia, las cuales han borrado los límites de horarios laborales.

(nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de

A continuación M.L. Adriana Jiménez (nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de visibilizar el recargo de funciones a nivel laboral y familiar que experimentan las mujeres en la Universidad. La atención 24/7 del estudiantado durante la pandemia unido a las demandas laborales (asambleas, reuniones, tesis, investigación, docencia entre otros) resulta extenuante a nivel físico y emotivo.

Jiménez resalta cómo no ha percibido un apoyo institucional pese a que se habla de igualdad. En la academia los varones avanzan en Régimen con mayor facilidad ya que el cuidado familiar recae en las mujeres. La maternidad en la academia se traduce como obstáculo ya que se espera que ellas compitan en una igualdad imaginaria la cual se traduce en una desigualdad concreta que se visibiliza en Régimen académico.

A las mujeres se les pide tácitamente que sacrifiquen lo personal y cumplan con todas sus funciones, como bien afirma “No quiero ser la mujer maravilla” se traduce en la imposibilidad de cumplir al cien por ciento con todo. Jiménez denomina esta situación como un “festival de desigualdad” un sacrificio injusto que no debemos heredar a nuestras sucesoras.

Esta situación nos lleva a sentirnos constantemente afirma Jiménez como con la espada de Damocles sobre nuestras cabezas, hemos sobrevivido a una pandemia con jornadas triples simultáneas. Relató el sobrecargo que vive al ser madre y tener que cumplir con todas sus responsabilidades familiares aunadas a su labor docente e investigativa en la academia.

La maternidad de las mujeres se hace extensiva a lo que el estudiantado espera de las mujeres. Este apoyo se asume como una especie de maternazgo del cual se encuentra exentos los varones. Así esta situación se concreta en una jornada invisible que no se percibe de forma concreta pero que se suma a las demandas diarias ya excesiva. Esta percepción de mujeres-madres-maravilla no es natural sino cultural.

Jiménez comenta que sentir satisfacción bajo condiciones tan desiguales y negativas no es positivo. El sistema capitalista actual liga el éxito a la producción “realizo tres trabajos y recibo remuneración únicamente por uno y aún así debo sentirme bien” este sacrificio, afirma Jiménez, no está bien y debe cambiar para generaciones futuras.

Por último, (nombre y calidades persona expone) se centró en la Dra. Ilse Bussing

La Dra. Bussing contó sus experiencias como madre que tiene que cumplir con una jornada oficial laboral y jornadas a nivel familiar cuando se es cabeza de hogar. Ella incluso tuvo que renunciar a un cuarto de su jornada completa para lograr cumplir con sus responsabilidades familiares. Esto afecta su condición en Régimen académico. Así las responsabilidades académicas y familiares se constituyen en una triple jornada que debe asumir a diario.

Bussing percibe que el discurso de igualdad en la Universidad “es un adorno conveniente” sin acciones concretas. Al igual que Jiménez, no quiere cumplir con el estereotipo de mujer maravilla pues tiene un alto costo. Ella como catedrática tuvo que sacrificar parte de su jornada laboral por salud y cuidado familiar. En este sentido ella comenta que los varones no se ven obligados a tener que tomar este tipo de decisiones.

Ella afirma que el costo como madre-docente-investigadora es mayor para las mujeres y la Universidad no toma en cuenta esta situación discriminatoria y en la realidad no se perciben medidas concretas encaminadas a soluciones prontas.

Bussing manifiesta su desacuerdo con el ideal de sobrevivir y salir adelante pese a condiciones tan negativas. La salud mental requiere de un equilibrio y en la actualidad las

condiciones de la jornada laboral y la multiplicidad de funciones que debemos asumir aumentan la frustración por la falta de apoyo institucional y familiar. Lo anterior aunado al costo de vida y la falta de motivación por la sobrecarga inciden en la forma como se experimenta la docencia y la investigación.

La universidad se ha transformado en una corporación donde la producción es lo único que es importante, no se valora el costo emocional y físico de las personas y como esto incide en su salud mental.

Lo anterior aunado al maternazgo académico que se asigna a las mujeres son parte de la invisibilización del trabajo que realizamos. Las tesis, las comisiones, matrícula, entre otros, es un trabajo que se realiza aún en vacaciones sin carga o remuneración. Todo ello no hace más que reforzar la sobrecarga laboral que vivimos en la academia las mujeres.

Ver y escuchar la grabación del conversatorio

Día 1 <https://youtu.be/pEUs3y3SPNc>

Chat

Panel temático 1: La docencia, la maternidad y la familia en la academia (ejemplo)

Luego de las exposiciones se recogió el diálogo establecido por las personas participantes en la discusión de esta temática, la cuál se centró en la identificación de oportunidades, vacíos y prioridades para la toma de decisión sobre problemas compartidos:

AQUÍ PODRÍAN IR LOS COMENTARIOS DEL CHAT (EJEMPLO) que se relacionen con el tema directamente

¿Cuáles son las necesidades y prioridades de información para la toma de decisiones?

OPORTUNIDADES	VACÍOS	PRIORIDADES
¿Qué información utiliza para diseñar políticas orientadas a resolver problemas socio-ambientales? ¿Qué recursos están siendo subutilizados?	¿Qué información considera que falta para lidiar con estos problemas?	¿Qué líneas de investigación / generación de información debería abrirse o intensificarse?

3.2

Panel temático 2: La labor docente de las mujeres y el recargo laboral en la academia

La labor docente ha aumentado las horas laborales las cuales quedan invisibilizadas, aún más, por la virtualidad en los últimos dos años.

- La supervisión de tesis y la atención a la población estudiantil no cuenta con carga, a pesar de que esta actividad demanda trabajo extra, incluso en horario fuera del reglamentario (noche y durante los fines de semana).
- Se exige realizar matrícula durante el periodo de vacaciones.
- La única forma de cumplir con todas las demandas de la academia es trabajar tiempo extra, no contemplado en nuestro salario, así esta sobrecarga de trabajo se silencia e invisibiliza.
- Falta de interés institucional en relación con el sobrecargo de labores producido por los nombramientos en múltiples comisiones, mayoritariamente asumidas por mujeres, sin descarga laboral y adicionales a la jornada docente.
- Se silencia la sobrecarga de trabajo al impedir cuantificar estas horas adicionales, una vez que se alcanzan las horas máximas de nombramiento en comisiones, las adicionales no se cuantifican ni contabilizan como sobrecarga. No obstante, sí se exige a las docentes participar en dichas actividades.
- Labores docentes: preparar e impartir cursos (elaboración de material para las lecciones, las aulas virtuales, las múltiples capacitaciones, entre otras), supervisar, evaluar y atender estudiantes.
- Labores administrativas: aumento de labores y trámites en las comisiones, elaboración de bitácoras, grupos whatsapp, reuniones de zoom, correos.
- Aumento de jornada laboral: largas jornadas de trabajo, invisibilización de horas fuera de horario (solicitudes de la academia y estudiantes), las cuales se realizan de forma simultánea con las tareas domésticas y el cuidado familiar.
- Falta de espacios de descanso virtual entre las labores de la academia, las cuales se inician desde la mañana y con frecuencia concluyen en la noche.
- Falta de espacios de recreación y descanso personal.

La primera intervención estuvo a cargo (nombre y calidades persona expone) Licda. Carolina Vásquez

(Resumen ideas centrales)

Seguidamente, (nombre y calidades persona expone) resaltó la importancia de Dra. Jacqueline García

(Resumen ideas centrales)

(nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de

A continuación MSC. Yanet Martínez (nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de

Por último, (nombre y calidades persona expone) se centró en la Dra. Maritza Toruño

(Resumen ideas centrales)

[Ver y escuchar la grabación del conversatorio](#)

Día 1 <https://youtu.be/pEUs3y3SPNc>

Luego de las exposiciones se dio lugar nuevamente al intercambio de preguntas y respuestas entre panelistas y participantes:

- resaltó la importancia de conocer las percepciones de las persona

- Contó una experiencia de
- Al respecto (nombre panelista) comentó otro ejemplo,
- recalcó la necesidad de
- hizo hincapié en la urgencia

3.3

Panel temático 3. Las mujeres académicas y la investigación

Las mujeres académicas doble rol como docentes/administrativas y madres, hermanas, hijas que cuidan de la familia tienen un tiempo extremadamente limitado para ejercer labores de investigación en la Universidad.

- La mayor parte de las académicas cuando deciden investigar agregan una sobrecarga laboral adicional a la docencia y el cuidado familiar.
- Las condiciones para la investigación de las mujeres en la academia reflejan condiciones de inequidad por el tiempo y el apoyo que la institución les brinda.
- Las experiencias de inequidad para la asignación de tiempos y cargas para realizar labores investigativas.
- Las mujeres no se citan en investigaciones y no tienden a usar sus propias publicaciones.
- Experiencias de las mujeres en trabajos de investigación en equipo, interdisciplinarios.
- Simplificación de procesos para la inscripción de proyectos.
- Acciones afirmativas para promover la participación de las mujeres en investigación, por ejemplo, fondos concursables para la presentación de proyectos por mujeres.

La primera intervención estuvo a cargo (nombre y calidades persona expone) M.L. Adriana Jiménez (nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de

(Resumen ideas centrales)

Seguidamente, (nombre y calidades persona expone) resaltó la importancia de Dra. Ilse Bussing

(Resumen ideas centrales)

(nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de

A continuación MSc. María Laura Arias, Vicerrectora de Investigación

Por último, (nombre y calidades persona expone) se centró en la M.L. Nazira Álvarez

(Resumen ideas centrales)

[Ver y escuchar la grabación del conversatorio](#)

Día 2 <https://youtu.be/fDru9jRcPNs>

Luego de las exposiciones se dio lugar nuevamente al intercambio de preguntas y respuestas entre panelistas y participantes:

- resaltó la importancia de conocer las percepciones de las persona
- Contó una experiencia de
- Al respecto (nombre panelista) comentó otro ejemplo,
- recalcó la necesidad de
- hizo hincapié en la urgencia

3.4

Panel temático : 4. La brecha en el Régimen Académico y la inequidad salarial

Existen investigaciones en relación con la falta de equidad en los rubros salariales y en el ascenso a Régimen Académico entre mujeres y hombres en la Universidad.

- Las investigaciones sobre Género muestran una falta de equidad en los diferentes espacios de la Universidad (docencia, investigación, acción social y labores administrativas).
- Las investigaciones han llamado la atención de las autoridades sobre estos temas en reiteradas ocasiones, pero la falta de un cambio real en estas condiciones sigue pendiente.
- El discurso oficial aboga por la equidad de género en nuestra Universidad, pero más allá de las palabras no hay un compromiso real para cambiar esta situación.
- Existe una falta de mecanismos institucionales para lograr reducir la brecha de inequidad que existe en la Universidad.
- La brecha salarial y la falta de equidad en Régimen académico se mantienen sin que se vislumbren cambios importantes en la situación.
- La Rectoría nombró una comisión de género y el CU ha formado una comisión por áreas académicas para estudiar la situación actual de la equidad de género en la Universidad.
- Las publicaciones para ascender en régimen representan una carga adicional. No solo se debe cumplir con todos los requerimientos burocráticos que supone un proyecto de investigación, sino que también se debe cumplir con la elaboración de artículos.
- Una vez elaborados los artículos, se deben buscar espacios para publicar, los cuales son también difíciles de acceder.
- Régimen Académico, con frecuencia, otorga una puntuación muy baja a los artículos.
- En la investigación, en algunas áreas, no se promueve el trabajo en equipo, ya que si se elabora un artículo de forma conjunta deben dividirse los puntos otorgados por régimen.
- La solicitud de puntaje por las investigaciones realizadas, en algunas áreas académicas, constituye un largo y penoso camino, el cual con frecuencia resulta infructuoso para obtener un puntaje mínimo en Régimen.
- Se percibe que Régimen Académico tiende a sobrevalorar la producción de ciencias básicas.
- Las labores de acción social, a cargo en su mayoría de mujeres, no son valoradas de forma equitativa en Régimen Académico. Resulta en extremo difícil obtener puntaje por estos rubros.

La primera intervención estuvo a cargo (nombre y calidades persona expone) Dra. Laura Rojas (Resumen ideas centrales)

Seguidamente, (nombre y calidades persona expone) resaltó la importancia de Dra. Mayela Cubillo (Resumen ideas centrales)

A continuación Licda. Sylvia Mesa

(nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de

Por último, (nombre y calidades persona expone) se centró en la Dra. Monserrat Sagot (Resumen ideas centrales)

Luego de las exposiciones se dio lugar nuevamente al intercambio de preguntas y respuestas entre panelistas y participantes:

- resaltó la importancia de conocer las percepciones de las persona

- Contó una experiencia de
- Al respecto (nombre panelista) comentó otro ejemplo,
- recalcó la necesidad de
- hizo hincapié en la urgencia

Ver y escuchar la grabación del conversatorio

Día 2 <https://youtu.be/fDru9jRcPNs>

3.5

Panel temático 5. Las mujeres universitarias y la salud mental.

Si bien la Universidad se ha preocupado por la salud mental del estudiantado, lo cual es un factor fundamental del bienestar de la comunidad universitaria, se ha dejado de lado la labor de las personas docentes, pero no se ha contemplado la salud de las mujeres que laboran para la institución.

- La constante y válida preocupación por la salud mental de la comunidad estudiantil ha puesto mayor presión sobre la labor docente.
- Existe una demanda para cumplir con el nivel de excelencia académica, pero a la vez se nos exige no sobrecargar al estudiantado, ser flexibles en cuanto a fechas de entregas de trabajo, nivel de excelencia, etc. Esto supone trabajo extra para las docentes al intentar garantizar el desempeño académico de la población estudiantil y mantener la excelencia.
- El estudiantado se ha tornado en extremo demandante con el personal docente, sin concedernos la consideración que se les brinda. Estas demandas suponen un recargo de funciones.
- Incluso se nos ha pedido formar parte de comisiones de apoyo para el estudiantado, sin tener las herramientas profesionales que permitan brindarlo. Estas comisiones deben integrarse con profesionales en psicología y no con docentes que son ajenos a estas áreas del conocimiento.
- Se ha obviado el costo emocional y físico que ha supuesto para las mujeres académicas el trabajo desde la virtualidad y su salud mental, más no exclusivo de esta situación.
- No existen comisiones de apoyo u otro tipo de instancias a las que podamos recurrir en la institución.
- Mientras se pide flexibilidad y comprensión ante la situación del estudiantado, no se dan las mismas condiciones para ejercer la labor de las docentes.
- No existe una preocupación ni un compromiso por parte de la universidad acerca de los efectos que esta situación pueda tener en la salud mental de las mujeres en la academia.

La primera intervención estuvo a cargo (nombre y calidades persona expone) Mag. Adriana Rodríguez

(Resumen ideas centrales)

Seguidamente, (nombre y calidades persona expone) resaltó la importancia de

(Resumen ideas centrales) MSc. Teresita Ramellini

(nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de

A continuación MSc. Lucrecia Alfaro

Por último, (nombre y calidades persona expone) se centró en la MSc. Katalina Alfaro

(Resumen ideas centrales)

Luego de las exposiciones se dio lugar nuevamente al intercambio de preguntas y respuestas entre panelistas y participantes:

- resaltó la importancia de conocer las percepciones de las persona
- Contó una experiencia de
- Al respecto (nombre panelista) comentó otro ejemplo,
- recalcó la necesidad de
- hizo hincapié en la urgencia

Ver y escuchar la grabación del conversatorio

Día 3 <https://youtu.be/oTevGCTqR3U>

3.6

Panel temático 6 El silencio como forma de violencia contra las mujeres en la academia

En la academia la invisibilización, el silencio y la inequidad que experimentan las mujeres son manifestaciones de una violencia emocional, sexual y simbólica que se impone y se reproduce a través de los diferentes esquemas de percepción, en el cual se generalizan los roles de género como patrón cultural que son expresados, por ejemplo, en la literatura.

- Naturalización de la violencia simbólica mediante comentarios discriminatorios hacia las mujeres en todos los niveles.
- Naturalización de la misoginia y la violencia institucional.
- Temor a denunciar el acoso laboral que experimentan las mujeres y que asumen como natural o prefieren silenciar por temor a perder su trabajo.
- Temor de mujeres administrativas, docentes y estudiantes a denunciar el acoso sexual.
- Falta de voluntad de algunas unidades académicas para la aplicación del Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual.
- Indiferencia a la afectación del rendimiento laboral o académico como consecuencia de la violencia vivida por las mujeres.
- [Falta de sororidad entre las mujeres de la academia](#)

La primera intervención estuvo a cargo (nombre y calidades persona expone) M.L. Nazira Álvarez (Resumen ideas centrales)

[Álvarez señaló que las formas como se silencia y se invisibiliza la violencia en la academia son múltiples y diversas. La presencia de un doble discurso y la falta de transparencia de algunas instancias de la Universidad imponen un silencio sutil que mantiene los prejuicios contra las mujeres. La muestra más evidente de este silencio como forma de violencia lo constituye el acoso laboral y el hostigamiento sexual, entre los cuales se dibuja una línea gris que con frecuencia es tenue, pero se disfraza y se invisibiliza.](#)

[En relación con el hostigamiento sexual, Álvarez afirmó que con estas situaciones no se denuncian, por falta de apoyo de las Unidades académicas o por temor a las consecuencias. Ella](#)

enfatisa que este tipo de situaciones se silencia por miedo a la crítica de los pares, temor a ser victimizada e incluso inseguridad por no encontrar medios probatorios aunado a la angustia que ocasiona sacar a la luz lo ocurrido y se asume una culpabilidad no justificada.

En los casos de hostigamiento sexual existe un desconocimiento de los derechos que tiene la persona que sufre el acoso e incluso hay desconfianza en relación con los mecanismos que se utilizan en este tipo de situaciones, o se tiene reservas muchas veces por el desprestigio de los órganos institucionales que resuelven estos casos. Todavía hoy encontramos redes de cuido que condonan estas situaciones y mantienen un doble discurso en relación con la equidad, la discriminación y el hostigamiento sexual contra las mujeres.

Álvarez considera que para dar voz a las voces silenciadas en la academia es importante crear espacios para discusión e intercambio de ideas, brindar mayores recursos para investigaciones sobre el tema y dar mayor apoyo las publicaciones para dar voces a la mujeres. Es crucial realizar el estudio del Balance sobre el Estado de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de Costa Rica.

Señaló la importancia de la coordinación de estrategias de comunicación, investigación interdisciplinaria de las mujeres de la comunidad universitaria es crucial, ya que aún existen lagunas importantes en las normativas que deben mejorarse, así como en los mecanismos para garantizar la aplicación de los reglamentos y mejorar las condiciones de las mujeres en la Universidad.

En segundo lugar, (nombre y calidades persona expone) resaltó la importancia de M.L. Adriana Jiménez

(Resumen ideas centrales)

(nombre y calidades persona expone) destacó la importancia de A continuación Licda. Sylvia Mesa

(nombre y calidades persona expone) resaltó la importancia de Seguidamente Licda. Paola Brenes

(Resumen ideas centrales)

Por último, (nombre y calidades persona expone) se centró en la MSc, María José Chaves

(Resumen ideas centrales)

[Ver y escuchar la grabación del conversatorio](#)

Día 3 <https://youtu.be/oTevGCTqR3U>

Luego de las exposiciones se dio lugar nuevamente al intercambio de preguntas y respuestas entre panelistas y participantes:

- resaltó la importancia de conocer las percepciones de las persona
- Contó una experiencia de
- Al respecto (nombre panelista) comentó otro ejemplo,
- recalcó la necesidad de
- hizo hincapié en la urgencia

4.CHATS (esto puede ir aquí o después de cada temática)

Para profundizar la discusión acerca de ejes temáticos desarrollados por los panelistas se analizaron las participaciones en el chat de las diferentes sesiones realizadas y se

Chat

Panel temático 1: La docencia, la maternidad y la familia en la academia (ejemplo)

La discusión de esta temática se centró en la identificación de oportunidades, vacíos y prioridades para la toma de decisión sobre problemas

¿Cuáles son las necesidades y prioridades de información para la toma de decisiones?

OPORTUNIDADES	VACÍOS	PRIORIDADES
¿Qué información utiliza para diseñar políticas orientadas a resolver problemas socio-ambientales? ¿Qué recursos están siendo subutilizados?	¿Qué información considera que falta para lidiar con estos problemas?	¿Qué líneas de investigación / generación de información debería abrirse o intensificarse?

5.CONCLUSIONES Y SÍNTESIS

Como cierre del conversatorio se destacaron algunas conclusiones sobre las oportunidades, retos - vacíos y prioridades para

- Se consensuó la necesidad de contar con un plan integral de acción a nivel
- En cuanto al compromiso político debería considerarse el desarrollo de una estrategia que incluya la promoción de diálogos ...
- involucrar la formación de grupos de trabajo multidisciplinarios con capacidad de: integrar informa- ción existente y la generada ...
- Otro punto de consenso se basó en el ...
- Lo anterior, enmarcado en un contexto de cambio que considere la relación género y sociedad, acompañado de gestión y operatividad de las instituciones, aprovechando el talento humano y acceso...
- A su vez, la información recabada debería ser considerada con el fin de fortalecer la capacidad de toma de decisiones...
- Entre los retos que debemos considerar al plantear También, se mencionaron retos relacionados con la importancia de identificar...
- Monitoreo...

- se planteó el desafío de incorporar ...
 - Se consensuó la necesidad de identificar indicadores y variables claves o esenciales para enfocar ...
 - Un punto de consenso general fue el ...
 - Se resaltó la necesidad de profundizar la dimensión social ...
 - Se recalcó que ...
 - es deseable que los diferentes actores ...
-
- Se debe educar e informar mejor para evitar la falta de sororidad entre las mismas mujeres contribuye con la discriminación
 - El Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual debe ser visibilizado por parte de las unidades académicas. Con mucha frecuencia la información no llega de forma asertiva a la comunidad.
 - Sería importante a través de un cuestionario (anónimo) preguntar a las mujeres de la comunidad universitaria ¿cuál es su situación? ¿cuáles son sus mayores limitaciones en la academia, a nivel laboral, familiar, salud? ¿Cuáles son sus principales necesidades para avanzar en su carrera docente/administrativa/estudiante? ¿Ha vivido situaciones de hostigamiento sexual y acoso laboral?
 - Aún es necesario un mayor esfuerzo Unidades académicas al respecto. Se necesita un mayor compromiso contra el Hostigamiento sexual y apoyo a las instancias como la CICHS para mejorar los canales donde se brinda la información a la comunidad universitaria. Se necesita de mayores esfuerzos para sensibilizar sobre el tema a las autoridades, a las personas docentes, al personal administrativo, al estudiantado.
 - Faltan acciones concretas para transformar el sexismo y la inequidad, la necesidad de un compromiso más concreto de las autoridades, la asignación de recursos tangibles que permitan a las diferentes instancias realizar su labor en éstas áreas.
 - Faltan una mejor comunicación y coordinación efectiva entre las diferentes instancias CICHS, CIEM, ODI, CU-CE, Comisión género Rectoría para que la información llegue a toda la comunidad universitaria
 - Falta asignación de mayores recursos económicos/físicos/humanos para el apoyo psicológico a las víctimas de acoso sexual
-
- Por último, se presentan las palabras claves identificadas como las más relevantes durante el conversatorio por los participantes (obtenidas de la aplicación mentimeter). ...

