

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



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

CIEM Centro de
Investigación en
Estudios de la Mujer

INIE Instituto de
Investigación en
Educación

Le invitan a participar de las Jornadas:

**Brechas de equidad de género y
sexismo en la vida universitaria.**

14, 15 y 16 de junio, 2022.

Inscripciones en:

<https://forms.gle/yRKEE6MvZ2rJj3p59>



Info: jornadas.inie@ucr.ac.cr | Tel. 2511-1412

Fecha: 14, 15 y 16 de junio de 2022

Lugar: Universidad de Costa Rica, Rodrigo Facio

Coordinadoras:

M.L. Nazira Álvarez

Dra. Ilse Bussing

Dra. Jacqueline García

M.L. Adriana Jiménez,

M.Sc. Sylvia Mesa

Participantes:

Dra. Annia Espeleta Sibaja,

M.A. Mariana Valverde Vargas,

M.L. Adriana Jimenéz Rodríguez

Dra. Ilse Bussing López

Licda. Carolina Vásquez Soto

Dra. Jacqueline García Fallas

MSc. Janet Martínez Toledo

Dra. Maritza Toruño Sequeira

Dra. Rosaura Romero Chacón M.L. Adriana

Dra. María Laura Arias Echandi

M.L. Nazira Álvarez Espinoza.

Dra. Laura Blanco Rojas

Dra. Mayela Cubillo Mora

MSc. Sylvia Mesa Peluffo

Dra. Montserrat Sagot Rodríguez

Mag. Adriana Rodríguez Fernández

MSc. Teresita Ramellini Centella

MSc. Lucrecia Alfaro Rojas

MSc. Katalina Alfaro Miranda

Licda. Paola Brenes Hernández

MSc, María José Chaves Groh



Jornadas: Brechas de equidad de género y sexismo en la vida universitaria.

Programa

Día 1 - Martes 14 de Junio, 2022.

9:00 a. m.	Palabras de bienvenida de Montserrat Sagot y Carol Morales, Dirección de INIE.
9:15 - 10:30 a. m.	<p>Conversatorio: La docencia, la maternidad y la familia en la academia.</p> <p>Participantes: Dra. Annia Espeleta, M.A. Mariana Valverde, M.L. Adriana Jiménez, Dra. Ilse Bussing.</p> <p>Moderadora: Dra. Jacqueline García</p>
10:30 - 10:45 a. m.	Receso
10:45 a. m. - 12:00 m.d.	<p>Conversatorio: La labor docente de las mujeres y el recargo laboral en la academia.</p> <p>Participantes: Lda. Carolina Vásquez, Dra. Jacqueline García, M.Sc. Yanet Martínez, Dra. Maritza Toruño.</p> <p>Moderadora: M.L. Nazira Álvarez.</p>



Jornadas: Brechas de equidad de género y sexismo en la vida universitaria.

Programa

Día 2 - Miércoles 15 de Junio, 2022.

9:00 a. m.	Palabras de bienvenida.
9:15 - 10:30 a. m.	<p>Conversatorio: Las mujeres académicas y la investigación.</p> <p>Participantes: Ph.D. Rosaura Romero, M.L. Adriana Jiménez, Dra. Ilse Bussing, M.Sc. María Laura Arias, M.L. Nazira Álvarez. Moderadora: Dra. Jacqueline García .</p>
10:30 - 10:45 a. m.	Receso.
10:45 a. m. - 12:00 m.d.	<p>Conversatorio: La brecha en la equidad salarial y el Régimen Académico .</p> <p>Participantes: Dra. Laura Rojas, Dra. Mayela Cubillo, Lda. Sylvia Mesa, Dra. Montserrat Sagot. Moderadora: Dra. Ilse Bussing.</p>

Info: jornadas.inie@ucr.ac.cr | Tel. 2511-1412



Jornadas: Brechas de equidad de género y sexismo en la vida universitaria.

Programa

Día 3 - Jueves 16 de Junio, 2022.

9:00 a. m.	Palabras de bienvenida.
9:15 - 10:30 a. m.	<p>Conversatorio: Las mujeres universitarias y la salud mental.</p> <p>Participantes: Mag. Adriana Rodríguez, M.Sc. Teresita Ramellini, M.Sc. Lucrecia Alfaro, M.Sc. Katalina Alfaro.</p> <p>Moderadora: M.L. Adriana Jiménez.</p>
10:30 - 10:45 a. m.	Receso.
10:45 a. m. - 12:00 m.d.	<p>Conversatorio: El silencio como forma de violencia hacia las mujeres en la academia.</p> <p>Participantes: M.L. Nazira Álvarez, M.L. Adriana Jiménez, Lda. Paola Brenes, M.Sc. María José Chaves, Lda. Sylvia Mesa.</p> <p>Moderadora: Dra. Jacqueline García.</p>
12:00 m.d.	<p>-Reflexiones finales.</p> <p>-Evaluación de las jornadas.</p>

Info: jornadas.inie@ucr.ac.cr | Tel. 2511-1412

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).

1. 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.

2. CHARLAS PLENARIAS

Las jornadas se organizan alrededor de los siguientes ejes temáticos: la docencia, la maternidad y la familia en la academia, la labor docente de las mujeres y el recargo laboral en la academia, las mujeres académicas y la investigación, la brecha en el Régimen Académico y la inequidad salarial,

las mujeres universitarias y la salud mental y el silencio como forma de violencia contra las mujeres en la academia, los cuales se abordan mediante conversatorios para su discusión y respectivo análisis.

**UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA**

CIEM Centro de
Investigación en
Estudios de la Mujer

INIE Instituto de
Investigación en
Educación

Brechas de equidad de género y sexismo en la vida universitaria.

Ejes temáticos

- 1 | La docencia, la maternidad y familia en la academia**
Participantes: Dra. Annia Espeleta, M.A. Mariana Valverde, M.L. Adriana Jiménez, Dra. Ilse Bussing.
- 2 | La labor docente de las mujeres y el recargo laboral en la academia**
Participantes: Lda. Carolina Vásquez, Dra. Jacqueline García, M.Sc. Yanet Martínez, Dra. Maritza Toruño.
- 3 | Las mujeres académicas y la investigación**
Participantes: Ph.D. Rosaura Romero, M.L. Adriana Jiménez, Dra. Ilse Bussing, M.Sc. María Laura Arias, M.L. Nazira Álvarez.
- 4 | La brecha en la equidad salarial y el Régimen Académico**
Participantes: Dra. Laura Rojas, Dra. Mayela Cubillo, Lda. Sylvia Mesa, Dra. Montserrat Sagot.
- 5 | Las mujeres universitarias y la salud mental**
Participantes: Mag. Adriana Rodríguez, M.Sc. Teresita Ramellini, M.Sc. Lucrecia Alfaro, M.Sc. Katalina Alfaro.
- 6 | El silencio como forma de violencia hacia las mujeres en la academia**
Participantes: M.L. Nazira Álvarez, M.L. Adriana Jiménez, Lda. Paola Brenes, M.Sc. María José Chaves, Lda. Sylvia Mesa.

Info: jornadasinie@ucr.ac.cr | Tel. 2511-1412

A continuación, se presentan estos ejes en el orden en el cual fueron abordados.

3.1

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

Se busca 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 sobre el tema a discutir incluyen:

- 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.

1. La docencia, la maternidad y la familia en la academia

Modera:

Dra. Jacqueline García Fallas

Expositoras:

Dra. Annia Espeleta Sibaja, M.A. Mariana Valverde Vargas, M.L. Adriana Jiménez Rodríguez y Dra. Ilse Bussing López

La primera intervención estuvo a cargo de la Dra. **Annia Espeleta Sibaja**: Doctora en Educación, docente en la Universidad de Costa Rica en Formación Docente, coordinadora de proyectos de Acción Social e Investigación en la Universidad de Costa Rica.

La Dra. 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 dobles 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.

M.A. Mariana Valverde Vargas: Maestría en Estudios de traducción e interpretación en literatura, docente en la Universidad de Costa Rica. Ha participado en diferentes proyectos de Acción Social e Investigación

La M.A.Valverde resaltó la importancia de 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. La M.A. 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.

M.L. Adriana Jiménez Rodríguez: Licenciada en inglés con una maestría en Literatura Inglesa. Profesora de la Escuela de Lenguas Modernas de la Facultad de Letras. Ha participado en diferentes proyectos de Investigación y Acción Social enfocados a la comunidad.

La M.L. Jiménez 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 las 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, participa la **Dra. Ilse Bussing López**, tiene un bachelor of arts en literatura comparada del college of william and mary en Virginia una maestría en literatura latinoamericana de la universidad de Costa Rica y un doctorado en literatura inglesa de la universidad de edimburgo en Escocia con una especialidad en literatura gótica del siglo XIX. Es profesora catedrática de literatura inglesa en la Escuela de Lenguas Modernas de la universidad de Costa Rica así como en el programa de la maestría en literatura inglesa

La Dra. Bussing se centró en las experiencias de la maternidad asociadas con el cumplimiento de 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.

La Dra. 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

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 en el chat:

DOCENCIA

OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Las escuelas apoyan la igualdad porque es políticamente correcto, pero hay negativas a establecer planes de equidad para el personal en las asambleas. Ciencias básicas es un ejemplo de este doble discurso. •
VACÍOS	<ul style="list-style-type: none"> • Por eso pregunté desde el principio si vamos a abordar la situación de la mujer administrativa. Es pertinente referirme las diferencias en este momento porque para empezar me tuve que meter a este conversatorio a escondidas, porque mis jefaturas no comprenden que como mujeres administrativas tengamos interés o pensemos en aprender sobre género....Ojalá hubiese un conversatorio algún día después de las cinco para poder ir tranquila y poner atención, porque de 8 a 5 es imposible decirle a las jefaturas entiendan. • Trabajo Social, que es mayoritariamente de mujeres, las y los estudiantes tienden a responder mejor a los cursos que imparten hombres que a los nuestros. A nosotras nos reclaman una mala nota y casi que nos exigen revertirla porque debemos ser más sensibles y atentas, algo así como las mamás de todas las estudiantes. A los profesores hombres no se les reclaman notas ni se las cobran en la evaluación docente, como sí hacen con muchas de las profesoras. Por mencionar algunas cosas. • En algunas unidades académicas hay cursos ligados a lo que socialmente se concibe como roles femeninos o masculinos y a las características culturalmente asignadas a uno u otro sexo. Por ejemplo, en la Facultad de Derecho, históricamente hubo cursos "masculinizados" (derecho penal, asumiendo que el razonamiento es propio de hombres) y cursos típicamente "femeninos" (derecho de familia, asumiendo que las tareas de cuidado son de mujeres). • "sutil" es que hay espacios académicos donde el estudiantado llama por el "apellido" a los docentes hombres, mientras que a las mujeres las llaman por su nombre. El profe Rodriguez, vs. La profe Marcela. • Otro comentario respondiendo al anterior: O incluso entre "colegas" puede darse este patrón... • en el caso de mi unidad académica en la UNA, cuando se ha becado para estudios doctorales a los hombres se les ha brindado tiempo de estudio y a las mujeres no. Aún cuando los estudios han sido en el extranjero. • soy de ingeniería, y ahí la situación de equidad es mucho más difusa... Me pasó para la dirección del departamento al que pertenezco solo yo cumplía los requisitos, pues ya era asociada, y todos los demás compañeros eran hombres y no cumplían requisitos pues todos eran instructores. Ellos simplemente ni lo consideraron y se levantaron los requisitos entre ellos y ni siquiera me tomaron en cuenta en la terna, a pesar de que mi Directora de Escuela quería que quedara yo. • y no solo en las elecciones para puestos directivos, incluso si sos mujer con una sexualidad

	<p>diversa o si sos étnicamente no blanca, resulta también resulta también un obstáculo</p> <ul style="list-style-type: none"> considero que hay capaz de discriminación, es excelente hablar de la discriminación en la academia, pero también hay brechas más profundas en la administración porque a nosotras ni siquiera se nos toma en cuenta para estar en proyectos por ejemplo, yo he intentado un millón de veces aspirar a hacer algo más en la U y no me dejan por ser administrativa, me tratan como si no tuviera más aspiración. Los hombres muchas veces se sienten amenazados sólo por el hecho de que una mujer se plantee decir no a una labor. De hecho se convierte en un problema y una mala interpretación que puede llevar a enfrentamiento con espacios directivos porque se repite una frase constante: "no se puede decir no" la única opción que nos queda a muchas, incluyendome, es abandonar/congelar nuestras carreras y sacrificar nuestros estudios por otras personas A mi me llaman la atención estos datos: Las mujeres que realizan su doctorado tienen un 27% más de posibilidades de sufrir problemas psiquiátricos que los hombres https://elpais.com/elpais/2018/03/15/ciencia/1521113964_993420.html Se espera que las mujeres asuman ese rol materno también en sus funciones: que atienda a estudiantes con algún problema, que se encargue de las capacitaciones, que vaya a los talleres de concientización, que asuma cuanta comisión hay y hasta que ponga el café para las reuniones. Sobre el trabajo, en mi experiencia hay algo de menosprecio, se siente una de segunda clase. Se suman otras condiciones de desigualdad, en mi caso ser migrante.
PRIORIDADES	<ul style="list-style-type: none"> El tema del lenguaje es importante, yo tuve la (mala) experiencia de notar cómo los colegas se referían a las actividades de las mujeres del grupo como proyectos, papercitos, etc Dominaba el diminutivo al referirse a los trabajos de las colegas pero no a de los colegas, aunque la justificación de los compañeros era un tema de amabilidad, había un trasfondo de minimización de los logros de las mujeres en el grupo. Otro asunto que no mencioné y que es muy importante: se ha hablado muchísimo acerca de la salud mental de LAS y LOS ESTUDIANTES, pero no se ha abordado el tema de la salud mental de las docentes

MATERNIDAD Y FAMILIA

OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Supongo que todos estamos de acuerdo en que la triple carga no hay que celebrarla y que el análisis es sistémico, a partir de un contexto patriarcal y neoliberal. Imagino yo que la satisfacción de ser supermujer es una retribución colateral, inconsciente a veces, que hay que problematizar.
VACÍOS	<ul style="list-style-type: none"> se ocupan políticas concretas REALES que quiten los obstáculos como dice Kathleen. tal cual. hay que ser Super Mujer o congelar. hay una penalización a la maternidad, eso es. El agotamiento creo yo parte de lo psicológico, es decir la presión de la culpa. Un hombre muy presionado puede sentir, quizás, adrenalina cuando aparece muchos estímulos y cosas que hacer. El tema del cuidado incluye a las que no tenemos hijos: personas adultas mayores, familiares con enfermedad, en condición de diversidad funcional, de alguna manera el estudiantado (como menciona la compañera de trabajo social); al cuidado es cultural y socialmente asunto de responsabilidad femenina la única opción que nos queda a muchas, incluyendome, es abandonar/congelar nuestras carreras y sacrificar nuestros estudios por otras personas. Cuando yo me llevé a mi esposo e hijo al extranjero para poder realizar el posgrado, la gente elogiaba a mi esposo por ser tan considerado y comprensivo conmigo, pero no a mí. Mi experiencia en el extranjero fue diferente, no fui con esposo ni hijos, pero siempre se me preguntaba por ellos, o bien se me cuestionaba que estaba haciendo de mi vida, si a mis treinta y tantos no tenía familia!!

	<ul style="list-style-type: none"> • El cuidado también se extiende al de los papás, mamás abuelos y abuelas. En muchos casos se espera que seamos nosotras las que suplamos ese rol.
PRIORIDADES	

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. En este panel se pretenden dilucidar las experiencias de las mujeres académicas en sus experiencias y vivencias laborales. A continuación, se incluyen algunos de los temas por valorar en este panel.

- 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.

2. La labor docente de las mujeres y el recargo laboral en la academia

Moderadora: M.L. Nazira Álvarez Espinoza

Expositoras: Licda. Carolina Vásquez Soto, Dra. Jacqueline García Fallas, MSc. Janet Martínez Toledo y Dra. Maritza Toruño Sequeira

En la primera intervención participó la **Licda. Carolina Vásquez Soto** Ingeniera Industrial de la Universidad de Costa Rica. Posee maestrías en Administración de Empresas e Ingeniería Industrial. Tiene una especialidad en gerencia de Sostenibilidad del INCAE; es docente, investigadora consultora de la Escuela de Ingeniería Industrial. Fue la primera Directora mujer de la Escuela de Ingeniería Industrial. Actualmente es la coordinadora académica de la licenciatura ingeniería industrial de la sede interuniversitaria de Alajuela. Fue viceministra y ministra del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones de Costa Rica de 2014 al 2018.

La Licda. Vásquez relató como inicia la jornada laboral desde tempranas horas de la mañana para hacer frente a las múltiples tareas de la Universidad y poder practicar algún deporte que le permita mantener la salud mental ante el estrés y las largas jornadas diarias. En especial durante la pandemia la presión por cumplir con la academia y el hogar, lo que aumentó las horas de trabajo

en el entorno familiar y laboral. En relación con el reconocimiento institucional del recargo laboral considera que deben tomarse en cuenta dos ámbitos el corto y el largo plazo.

Lo anterior debido a que en el plan de trabajo solo se consignan 40 horas y en realidad se labora más tiempo que no se consigna. Adicionalmente, a largo plazo al trabajar en proyectos, tesis, comisiones y otros cargos administrativos que con frecuencia no se incluyen en el plan de trabajo, no queda tiempo para obtener un grado académico superior o ascender en Régimen Académico.

La dirección y supervisión de tesis es otro aspecto fundamental para los estudiantes y la Universidad, a pesar de esto, no se reconoce este tiempo en el plan de trabajo. Enfatiza que también existe un problema en relación con las cargas de tiempo que se asignan para las comisiones pues los tiempos son insuficientes para la demanda de trabajo que estas conllevan. Si bien ha logrado un balance entre la dirección y revisión de tesis, manifiesta la dificultad de negar este apoyo pues es ya el último paso del estudiantado y enfatiza la importancia que tiene la supervisión de la metodología en esta fase. Otro aspecto que señala es la sobrecarga de trabajo con las comisiones Si bien en su caso las consolidan en los proyectos semestrales le asignan de 1 a 3 horas y esto no es un tiempo real, la asignación es insuficientes con el tiempo y las labores que demandan estas comisiones.

La segunda participación fue la de la **Dra. Jacqueline García Fallas**, profesora catedrática de la Universidad de Costa Rica. Es Directora del Instituto de Investigación Educación. Actualmente Directora del Programa de Doctorado en Educación y Vicedecana de la Facultad de Letras. También es la Directora de la revista Actualidades Investigativas en Educación. Realizó estudios de doctorado en educación en la Universidad de Costa Rica. Tiene una licenciatura en Filosofía y cuenta con una especialización en Psicología cognitiva aplicada a ambientes informáticos por la Universidad Federal de Río Grande del Sur, Brasil.

En relación con el tema la Dra. García resaltó cómo la docencia es uno de los trabajos más significativos que se realiza, no obstante, esta labor no es reconocida en toda su extensión. Lo anterior debido a que a raíz de la Pandemia es la cantidad de estudiantes aumentó, así como las diversas modalidades de atención una situación que es compartida por las docentes de centros educativos públicos y privados. La atención de los cursos sobrepasa lo que se ha estado definiendo como carga de laboral. La carga real es doble o triple de la que se nos ha indicado, solo para la docencia sin tomar en consideración el resto de labores docentes que se realizan.

En relación con la sobrecarga docente apunta que culturalmente juzgamos nuestro desempeño en el trabajo y el éxito. Las mentoras le inculcaron el amor al trabajo y la dedicación a la Universidad, pero esto se tradujo en laborar de lunes a domingo e incluso en las madrugadas. Esta actitud se nos ha inculcado es la forma como asumimos nuestro quehacer. Reconozco que nos gusta la docencia, nos gusta la investigación, nos gusta la gestión administrativa

labor: “nos enganchan en este trabajo” haciéndonos ver la importancia de lo que hacemos y la necesidad que se tiene de contar con nosotros. Ahora bien, enfatiza la situación de las compañeras interinas donde la desigualdad aún está más presente.

En relación con el trabajo de tesis, trabajos finales de graduación y seminarios de graduación considera que la comunidad universitaria dejó de percibir una labor tan importante como una carga docente, pese a que es fundamental el rol formador en los últimos momentos de profesionalización de la población estudiantil. Este es un trabajo que requiere muchas horas de dedicación individualizada y no se reconoce. Los grados de complejidad varían y si tenemos tesis de grado y de posgrado las responsabilidades son muchas en particular, si reconocemos que son parte de la carga académica. Considera que no existe claridad en cuánto a quiénes definen las cargas y los

tiempos y es importante que se visibilice y se defina de forma más clara este aspecto en relación con el tema de las sobrecargas laborales.

A continuación, participó la **MSc. Janet Martínez Toledo**, candidata a doctora en Estudios de la Sociedad y la Cultura. Licenciada en Filosofía por la Universidad de La Habana. Maestría en el programa de posgrado en comunicación en dicha universidad. Directora del Centro de Investigación en Comunicación. Docente en el Programa de Posgrado en Comunicación y en la Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva. Forma parte del equipo coordinador del grupo de interés comunicación género y diversidades del Congreso Latinoamericano de Investigación en Comunicación.

La MSC Martínez destacó como la integralidad de la vida, que a veces el espacio público nos niega nos enfrenta como mujeres a la dicotomía entre lo privado y lo público ¿Quiénes somos cuando llegamos a la universidad? Somos las investigadoras, las coordinadora de proyectos de acción social, las docentes que dan uno, dos, tres o cuatro cursos. Tenemos cuatro y cinco sombreros en 8 horas al día además de los sombreros que usamos en el espacio doméstico donde seguimos asumiendo culturalmente responsabilidades para cumplir con el mandato social, el mandato del éxito, estar disponibles todo el tiempo.

En relación con el reconocimiento de funciones señala que antes se podían consignar todas las labores en el plan de trabajo y de alguna forma, si bien no se reconocía salarialmente, si se evidenciaba la sobrecarga de horas laboradas. En la actualidad esto no se permite, pero manifiesta que en la Escuela de Comunicación al menos se reconocen algunas de estas labores en el interciclo, lo que brinda un cierto reconocimiento a esta sobrecarga en especial con las tesis y los trabajos finales de graduación. Las mujeres sentimos permanentemente que tenemos que estar construyendo un prestigio con trabajo. La importancia de la calidad en la producción de

conocimiento se refleja también en los trabajos finales de graduación. No obstante, el asumir estas cargas sin reconocimiento limita la investigación propia de ahí la necesidad de limitar el tiempo que se dedica a las tesis de forma racional y decir no cuando la sobrecarga impide el crecimiento individual a nivel personal. Un aspecto importante que resalta es la brecha que existe entre las gestiones de labores, las mujeres están en puestos de gestión, pero no en puestos claves que son los que deciden la ruta hacia donde se dirige la Universidad. Este es un aspecto que considera relevante en la toma de decisiones.

Finalmente, participó la **Dra. Maritza Toruño Sequeira**, Doctora *cum laude* en Artes Escénicas de la Universidad Autónoma de Barcelona, *Mágister Artium* en la especialidad de Artes Escénicas, Bachiller en Artes Dramáticas por la Universidad de Costa Rica. Actriz y Directora profesional de teatro, ex subdirectora de la escuela de arte dramáticas de la Universidad de Costa Rica. Actualmente integra la comisión institucional contra el hostigamiento sexual.

La Dra. Toruño comentó en relación con el tema tratado el aumento en la demanda de horas de atención de cursos y estudiantes la cual se extendió hasta los fines de semana. Estar disponible para estudiantes, disponible para profesores, disponible para compañeras, compañeros que estén haciendo que tengan dudas o que tengan algún tipo de inquietud y que quieran conversar, disponible para la familia. Las coordinaciones en la Universidad resultan una carga adicional en la labor docente. La saturación por sobrecarga de cursos, comisiones y trabajo académico incide en la salud mental. Desafortunadamente no se reconocen las funciones en la labor realizada. No se reconoce el régimen académico. No se reconoce incluso en el entorno de los docentes y los administrativos y estas personas estudiantes. Así señala “Mi tiempo no es mío... mi tiempo es de la escuela. Mi tiempo es de los estudiantes, mi tiempo es de los proyectos. mi tiempo es de cualquiera o sea. Ni mi tiempo, ni mi cuerpo, ni mi pensamiento, ni mi racionalidad”. Lo

anterior le plantea la reflexión con respecto a las limitaciones de tiempo para la investigación que tienen las mujeres a partir de estas recargas laborales. Ella percibe que en el caso de las tesis el estudiantado busca más a las docentes, le preocupa los graves problemas de escritura y manifiesta que el tiempo que se dedica a esta labor es mayor que el de una clase, por lo tanto se aumentan las demandas de tiempo. Sin embargo, es una labor que no se reconoce como carga académica, lo que incide en el interés y entusiasmo y en alguna medida se precariza la educación.

En cuanto a las comisiones solo ha tenido carga en una comisión permanente, pero en otras no recibe reconocimiento alguno y además se le asignaba adicionalmente una cátedra una sobrecarga que no se reconoce.

- [Ver y escuchar la grabación del conversatorio Día 1](https://youtu.be/pEUs3y3SPNc)

Para profundizar la discusión acerca de ejes temáticos desarrollados por los panelistas se compartieron algunas de las participaciones en el chat que se incluye a continuación.

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

OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Y eso que menciona Patricia, contradice el lema de la universitario, que le interesa la Salud Mental. Es necesario tener tiempo libre para cargar pilas. Incluso le conviene a la misma universidad que descansemos, con tal de trabajar mejor y con mayor satisfacción. • Con lo de las tesis eso se las trae porque se hacen generalmente en tiempo adicional y no se reconoce esa labor por ningún lado porque ni siquiera en régimen se toma en cuenta, cuando para mí es una labor fundamental del quehacer nuestro como docentes. Eso hace que muchos luego no quieran asumir estudiantes porque es "trabajo extra" no reconocido. • En el Estado neoliberal definitivamente está claro que el cuido está destinado a las mujeres. Si el Estado apoyara, sería una señal. Si la Universidad diera "incentivos", esa sería una señal. peor no hay señales. • Otro aspecto a discutir es las áreas de inserción/participación de las mujeres académicas, como la Acción Social y la Investigación. Sería interesante profundizar en los tiempos, presupuestos asignados en cada Vicerrectoría con una desagregación por género. La acción social muchas veces requiere la realización de giras a las comunidades, que se realiza en condiciones muchas veces diferente, cuando la persona que coordina es hombre o mujer, incluso el lidiar con los "choferes" de las giras. • hay miles de estudios que comprueban que gente feliz y descansada trabaja mejor. aca nos sobrecargan, nos asfixian. que calidad de trabajo se nos exige? es inhumano.
VACÍOS	<ul style="list-style-type: none"> • En mi unidad esta problemática de la sobrecarga laboral se profundiza en las mujeres interinas y los más privilegiados son los hombres en régimen, además, son más hombres en régimen que mujeres • Totalmente de acuerdo Jacquie. Nuestra labor como docente se extiende hasta el domingo.

	<ul style="list-style-type: none"> también se espera de una contestar a cualquier hora en cualquier momento. si, una explota a veces. y despues siente CULPA. Y todo esto del tiempo requerido para atender estudiantes y adecuadamente la docencia no se ve reflejado en lo que se le reconoce en régimen académico por las labores docentes... donde el sistema premia al investigador pero en parte siento que invisibiliza al docente Los temas de la sobrecarga femenina en la universidad, a la par de su menor reconocimiento suceden en la modificación de la universidad desde la universidad que preileaba y daba becas, a la universidad corporativa, de la eficiencia, Los Reglamentos reconocen nombramiento para participación en TFG, pero con la erosión del FEES y el apoyo de los organismos internacionales a ciertas carreras sobre otras, ese reconocimiento monetario se hace más y más utópico La problemática de la institucionalidad en la cuantificación o valoración del tiempo es terrible por los controles que entonces se empiezan a exigir. ¡"Pruebe" que está trabajando!, entonces esta labor tan pesada es casi como si fuera mejor que siguiera marginal porque cuando empiezan a pedir informes esto solo viene a recargar esta barbarie. Creo que en la labor docente habrá casos de hombres solos que asumen este rol supuestamente femenino y ellos quedan acallados o peor, además, sancionados por sus pares. Y los matrimonios del mismo sexo?, en fin, este espacio evidencia cómo la presión del sistema se ejerce sobre la familia y favorece el rechazo por la crianza de los menores, puesto que alguien debe asumirla, a favor de la producción y el consumo. Es como la serpiente que se come la cola. Por otro lado, la persona "sola" en medio de gente "comprometida" es la que puede TODO y eso tampoco es sano. Por eso este tema tan complejo es importante sacarlo a la luz, pero su solución es muy difícil. Incluso en unidades en que hay una carga equitativa para investigación, el rol en los grupos de trabajo es muy desigual. Se nota mucho con las profesoras exbecarias, los grupos de investigación ejercen mucha presión de grupo para que las mujeres participen en investigación en función de lo que el líder de grupo defina. Esto limita la autoría en artículos y genera una desigualdad que es muy notoria a nivel de régimen académico en el ascenso más lento de las mujeres en régimen Comparto totalmente con Carolina en el sentido que a veces se nos olvida que nuestras docentes interinas están todavía más en desventaja. Yo como interina sufrí el que la universidad me dejara sin incapacidad por que no había presupuesto. Al liquidarme por este período, afectó mi pensión también, incapacidad por embarazo
PRIORIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Es imposible cuantificarlo, porque ni nosotras mismas nos percatamos. Una cosa es lo que incluimos en las declaraciones juradas, que tienen además un tope, y lo que en la práctica sabemos que hacemos, todas no reconocidas salarialmente por supuesto. La mujer siempre debe ser equilibrio, sonrisa amable y cualquier conducta contraria a ese sexismo benevolente, es fuertemente censurada socialmente, achacando múltiples explicaciones iniciando por lo hormonal y luego por el placer sexual ¿Qué cambios esperarían en las universidades públicas para que más mujeres alcancen sus metas laborales sin tener que convertirse en "super-mujeres"; es decir, cque acciones concretas debemos impulsar para construir instituciones más equitativas en términos de desarrollo humano entre hombres y mujeres? Mi pregunta se enfoca más allá de lo formal, sino de la cultura institucional...

3.3 Panel temático 3. Las mujeres académicas y la investigación

Las mujeres académicas en su 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. En este panel se discuten algunos de los siguientes aspectos relacionados con el tema supra citado:

- 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.

3. Las mujeres académicas y la investigación

Moderadora: M.Sc. Sylvia Messa Peluffo.

Expositoras: Dra. Rosaura Romero Chacón, M.L. Adriana Jiménez Rodríguez, Dra. Ilse Bussing López, Dra. María Laura Arias Echandi, M.L. Nazira Álvarez Espinoza.

La primera intervención estuvo a cargo **la Dra. Rosaura Romero Chacón**, profesora catedrática de la universidad de Costa Rica tiene un bachiller en química y licenciatura en química orgánica y analítica de la universidad de Costa Rica maestría en tecnología educativa del instituto tecnológico y de estudios superiores de Monterrey México doctora bioquímica biotecnología vegetal de la universidad de Londres Inglaterra investigadora activa en publicaciones sobresalientes actualmente es la decana de la facultad de ciencias Adriana Jiménez Rodríguez licenciada en inglés con una maestría en literatura inglesa profesora de la escuela de lenguas modernas de la facultad de letras ha participado en diferentes proyectos de investigación y acción social enfocados a la comunidad

La Dra. Romero participa desde su experiencia en las Ciencias Básicas y las Ingenierías lugares desde los cuales roles de género tienen una injerencia importante en la investigación y la publicación de artículos. Las mujeres en estas áreas se encuentran sujetas al estereotipo de las carreras STEM. Ella aportó las cifras de la ONU 2018 para América Latina en las cuales se visualiza esta situación que dificulta en desarrollo en la investigación de las mujeres en áreas como Matemáticas, Física, Química, Biología, Geología e Ingenierías entre otras.

o. Cuenta que se espera de la mujer que se encargue de las labores del hogar y el cuidado. También que tenga una forma de expresarse, un aspecto físico típico, un tipo de carácter que hace cree que el hombre es más dominante y la mujer no, y por otro lado el estereotipo de carreras, particularmente en STEM. En la investigación, ella manifiesta que los títulos académicos son muy relevantes para interrelacionarse con investigadores e investigadoras de alto nivel. El Doctorado académico es un requisito muy importante, pero para muchas mujeres resulta difícil obtenerlo porque deben cumplir con roles de género que limitan el tiempo que pueden dedicar a sus estudios de posgrado. La Dra. Romero hizo hincapié en el hecho de que la división sexual del trabajo se incrementa a raíz del cuidado familiar en las diferentes facetas. Desde su experiencia personal asumió el cuidado de adultos mayores. La participación de las mujeres en este rol de cuidado se encuentra mediada por la culpabilidad social que se asume sino se cumple con esta función asignada a las mujeres. La Dra. Romero enfatizó la importancia de recordar que la Pandemia aún está vigente por lo que es necesario para la institución tomar esta situación en relación con la investigación y las prórrogas en los proyectos vigentes. Ella está de acuerdo con la creación de un fondo concursable para mujeres.

A continuación, participa la **M.L. Adriana Jiménez Rodríguez**: Licenciada en inglés con una maestría en Literatura Inglesa. Profesora de la Escuela de Lenguas Modernas de la Facultad de

Letras. Ha participado en diferentes proyectos de Investigación y Acción Social enfocados a la comunidad.

La M.L. Jiménez destaca que las dificultades **que tenemos las mujeres para investigar y publicar se ubican en varios** niveles, si bien algunos de estos tienen un carácter específicamente de género. La investigación supone tanto tiempo como espacio idóneo para realizarla. Factores como la concentración, tiempo no resultan de fácil acceso a las mujeres académicas, ya que ellas deben cumplir con múltiples labores dentro y fuera de la academia. Ella considera que las mujeres no cuentan con espacio mental ni físico ni para tiempos asignados. El sistema en el cual se registran los proyectos es poco amigable, y en general está pensado para las áreas de ciencias más que para las ciencias sociales o las letras el lenguaje usado no corresponde a la totalidad de áreas de la investigación pues esta se realiza de forma diferente según sea el área de especialidad en la cual se trabaja. Esto incide en las oportunidades de publicación de forma directa lo que a su vez afecta el ascenso de las mujeres en Régimen Académico.

M.L. Jiménez relata la experiencia vivida durante la Pandemia en relación con el proyecto de investigación a su cargo fue negativa al tener que cumplir con las responsabilidades familiares y académicas en espacios no idóneos para estas últimas. Esto supuso un desafío importante pero más allá de esto evidenció la desigualdad por género a la que se encuentran sujetas las mujeres en este doble rol de académicas y el cuidado familiar que se les impone.

El apoyo universitario para los docentes durante la Pandemia no fue el más idóneo y en relación con el proyecto de investigación que tenía no tuvo respuestas positivas para extensión de tiempo para poder cumplir con las fechas de entrega establecida. No se tuvo empatía ante la situación que experimentaban las docentes-madres ni se tomó en cuenta cómo la sobrecarga de la academia y la

familia impactó a estas mujeres. La M.L. Jiménez apoya la propuesta de creación de un fondo para investigadoras mujeres.

Dra. Ilse Bussing López, tiene un bachelor of arts en literatura comparada del college of william and mary en Virginia una maestría en literatura latinoamericana de la universidad de Costa Rica y un doctorado en literatura inglesa de la universidad de edimburgo en Escocia con una especialidad en literatura gótica del siglo XIX. Es profesora catedrática de literatura inglesa en la Escuela de Lenguas Modernas de la universidad de Costa Rica así como en el programa de la maestría en literatura inglesa

La Dra. Bussing considera que el primer obstáculo que se presenta para las mujeres en la investigación y la publicación de artículos es la sobreposición de jornadas para las docentes e investigadoras. El tiempo necesario para ejercer la actividad de investigación es insuficiente y al cumplir con las demandas que supone agregar la investigación a la carga docente genera cansancio físico y psíquico. Un obstáculo importante que ella resalta es la cantidad de tiempo que se asigna a la investigación en su Escuela, un octavo de tiempo no descarga a la persona de los cursos, sino que más bien aumenta la recarga por lo que para lograr formular un proyecto debe hacerse durante el tiempo de los recesos académicos, un factor se agrega más carga laboral. La experiencia personal que relata referente a la Pandemia fue negativa en el sentido que por la sobrecarga de trabajo académico y familiar no inscribió proyectos de investigación, solo logró inscribirse para participar en un fondo de investigación, pero tuvo que hacerlo durante el periodo de vacaciones. Así, manifiesta que durante la Pandemia las publicaciones hechas por mujeres redujeron significativamente mientras que el de hombres subió dado a que pudieron aprovechar el teletrabajo, mientras que las mujeres fueron absorbidas por las tareas domésticas. La Dra. Bussing recalcó que la respuesta institucional durante la Pandemia se concentró en el estudiantado, pero no

hubo una respuesta similar para el cuerpo docente. La Universidad no brindó una respuesta institucional relacionada con la salud mental y la docencia. Una medida concreta para que la investigación sea más equitativa para las mujeres es la creación de un fondo concursable específicamente para mujeres investigadoras para así compensar la falta de equidad

M.L. Nazira Álvarez Espinoza, es profesora catedrática de la Universidad de Costa Rica en la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, Máster en Literatura Clásica, egresada del doctorado en sociedad y cultura de la universidad de Costa Rica ha integrado diferentes comisiones miembro de la comisión de autoevaluación de la maestría de literatura clásica la comisión de autoevaluación, coordinadora comisión Orientación y Evaluación, y coordinadora de la comisión institucional contra el hostigamiento sexual

La M.L. Álvarez relató la experiencia de investigación realizada durante los años 2018-2020 relacionado con la Cultura Académica de mujeres docentes e investigadoras. Algunos de los resultados de este proyecto visibilizaron el tema de la inequidad en la investigación en los relatos de las mujeres participantes. La falta de oportunidades reales, la permanencia de las mismas personas, año tras año en las comisiones que avalan los proyectos de investigación en las respectivas escuelas, el interinazgo, el recargo en comisiones, los trabajos finales de graduación, la atención a estudiantes y cursos dificultan los procesos de investigación, los cuales entonces deben realizarse fuera del horario laboral y durante las vacaciones. La Pandemia en el grupo de mujeres participantes en el estudio sobre Cultura Académica evidenció las nuevas demandas que asumieron las mujeres en la transformación del entorno familiar y laboral, la incertidumbre en los lineamientos administrativos y en la docencia, el sobrecargo de funciones algo que ya venía dando pero ahora de forma virtual y continua En la experiencia personal, M.L. Álvarez relata el retraso en la publicación de un libro debido a las demandas académicas y familiares durante la pandemia.

En cuanto al proyecto de investigación que realizó en esa época fue necesario replantear actividades lo que supuso trabajo adicional al programar choques de horarios de las investigadoras y las participantes, incremento de reuniones, capacitaciones virtuales y otros lo que disminuyó significativamente el tiempo para poder publicar artículos. En general la percepción del grupo de Cultura Académica y personal en cuanto a la investigación y la Pandemia fue que las medidas tomadas por la institución no resultaron claras ni efectivas. Las unidades académicas pueden contribuir a motivar la investigación si adoptan medidas más equitativas. En relación con las acciones afirmativas para un proceso de investigación más equitativo coincide con la creación del fondo concursable y propone un mejor control de nombramientos de las comisiones de investigación de acuerdo con lo que se establece en el reglamento.

Dra. Laura Arias Echandi, profesora catedrática de la universidad de Costa Rica licenciada en microbiología y química clínica posee una maestría en microbiología médica del instituto karolinska de Suiza docente universitaria con amplia experiencia en investigación se destacan sus publicaciones como directora del laboratorio de microbiología de aguas y actualmente es la vicerrectora de investigación de la universidad de Costa Rica.

La Dra. Arias como actual Vicerrectora resaltó la importancia de conocer las cifras y porcentajes relacionados con las mujeres y la investigación en la Universidad. Estas cifras incluyen el último quinquenio y resaltan la situación de desventaja para las mujeres en investigación en las áreas de Ciencias Básicas e Ingeniería. Situación que se replica también en los centros de investigación. La importancia de visibilizar estas cifras permite evidenciar la necesidad de cambio para lograr atender estas necesidades. Además, ella coincide en la idea de que las mujeres tienen menos tiempo disponible para publicar por la sobrecarga familiar y las labores académicas.

Ella relata cómo a partir de la pandemia se incrementa significativamente el número de hombres investigadores mientras que disminuye de forma importante la cantidad de mujeres investigadoras.

La Dra. Echandi compartió la experiencia del cuidado de personas adultas mayores que ella asumió como mujer producto de la etiqueta o los roles de género y que le impuso mayores responsabilidades familiares que tuvo que combinar con su trabajo en la academia.

La Dra. Arias manifiesta que la Universidad brindó durante la Pandemia una respuesta adecuada a la virtualización, y brindó las herramientas necesarias durante el proceso a los estudiantes. Sin embargo, reconoce la sobrecarga que vivieron las docentes. Ella considera que es necesario crear espacios de apertura a la equidad de género y promover desde los espacios de las autoridades universitarias cambios de forma conjunta para permitir mayor equidad en la academia. La Dra. Arias como Vicerrectora asume el reto de la creación de un fondo para mujeres investigadoras, así como mejorar la burocracia asociada con los informes y formularios de los proyectos. Finaliza instando a las mujeres a buscar apoyo para la investigación también fuera de la Universidad para dar a conocer las capacidades y excelencia académica de las mujeres investigadoras.

- [Ver y escuchar la grabación del conversatorio Día 2](https://youtu.be/fDru9jRcPNs)
<https://youtu.be/fDru9jRcPNs>

Luego de las exposiciones se recogieron las participaciones del público en el chat.

Chat panel temático 3. Las mujeres académicas y la investigación

OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none">• Una estudiante, que es docente UCR, , cuando le estaba sugiriendo que transformaba su tarea final del curso en artículo, con mi apoyo, me preguntaba si yo creía que ella podía hacerlo, que nunca lo había pensado, Y tenía al frente un trabajo publicable,. Se necesita confianza.• La comisión de Género de la Escuela de Ciencias Políticas logró que se cambiara APA por Chicago Deusto, formato persona autora-fecha. Con eso se ha logrado visibilizar un poco a las mujeres autoras.• De acuerdo con Maurizia, APA es nefasta desde su origen, en efecto el hecho de que no se pueda colocar el nombre de la persona, remite a que se crea que es un hombre el que escribe.• Si claro, pueden contactarme al email heidy.vega.garcia@una.cr teléfono 83187035. Soy la Responsable de la Red de Mujeres Investigadoras y también integrante de la Comisión Organizadora de la Red de Mujeres Académicas.
----------------------	---

<p>VACÍOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El aspecto que señala Nazira es muy relevante, hay una tendencia hacia la estratificación sobre "lo científico", donde los temas que estudiamos algunas mujeres no tienen el mismo reconocimiento académico. Un claro ejemplo es la dificultad para sostener el financiamiento de proyectos vinculados a los estudios feministas y de género. • Buenos días, muchas veces para poder publicar, tenemos que tomar tiempos extra de nuestras jornadas e incluso hacerlo en período de vacaciones • https://smoda.elpais.com/trabajo/los-hombres-en-el-despacho-y-las-mujeres-en-la-mesa-del-salon-como-el-teletrabajo-ha-evidenciado-que-la-carrera-de-ellos-sigue-teniendo-prioridad/ • En la Escuela de Psicología en este momento el concurso de investigación lo ganaron 4 profesoras jóvenes tres de las cuales son interinas y una tiene jornada mixta (medio tiempo en propiedad y medio tiempo interino). Ha sido sumamente difícil defender el derecho de las personas interinas a desarrollar actividades de investigación y no solo de acción social. • Los colegas justifican la sobrecarga de las mujeres con el típico “es que las mujeres nacieron para el multitasking” y eso viene de una estructura patriarcal machista de que las funciones nos corresponden a las mujeres, eso domina en nuestras unidades académicas • Hay un tema de fondo en investigación y es que los compañeros están capitalizando académicamente de que las colegas tengamos sobrecarga. Mientras las mujeres tenemos sobrecarga en comisiones, etc los colegas con menos cargas adicionales se dedican a publicar y luego señalan a las compañeras si su baja producción es baja • Buenos días, de acuerdo con lo compartido porque sin duda las diferencias genéricas en lo laboral académico y mundo privado entre hombres y mujeres, son abismales. Es importante y necesario que la universidad incluya en sus políticas estas realidades que permitan realmente experimentar la equidad para todas y todos... • Al estudiantado a veces se le olvida que lxs docentes también son seres humanos con mucha carga y estrés. Me parece una falta de empatía y siento que la institución no lo toma en cuenta. • Sin olvidarnos del “síndrome de la impostora” que nos media por el género. A muchas nos puede pasar el creer o sentir que nunca es Suficiente • yo solo puedo investigar en “vacaciones” • En este enlace del Scientific Index 2022 vemos, que de la UCR, aparecen 7 mujeres con mayor número de citas de publicaciones, de un número de 50 personas investigadoras. Se evidencia esa gran brecha: https://www.adscientificindex.com/?university=Universidad+de+Costa+Rica Perdón...las cifras correctas son 13 mujeres / 50 personas investigadoras, un 26%
<p>PRIORIDADES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • tienen que vernos a nosotras como investigadoras HAY que meter más autoras en los programas de curso • También motivar a estudiantes, hombres y especialmente mujeres a que publiquen. Importantísimo. No solo las docentes podemos investigar

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. En este panel se analizarán algunos de los siguientes elementos en relación con el tema.

- 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.

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

Moderadora: Dra. Ilse Bussing López

Expositoras: Dra. Laura Blanco Rojas, Dra. Mayela Cubillo Mora, MSc. Sylvia Mesa Peluffo, Dra. Montserrat Sagot Rodríguez

La primera intervención estuvo a cargo de la **Dra. Laura Blanco Rojas**, profesora asociada de la escuela de economía de la universidad de Costa Rica doctora en filosofía política y economía de la universidad de York, Reino Unido, máster en Economía de la Universidad de Costa Rica y un bachillerato en Economía. Ha participado en las comisiones de trabajos finales de graduación investigación y de continuación de la feria vocacional en la escuela de economía y en el consejo científico del instituto de investigaciones en ciencias económicas.

La **Dra. Laura Blanco Rojas** resaltó que la Universidad de Costa Rica es un buen lugar para trabajar cuando se es mujer. En relación las diferencias salariales las percibe más bien como brechas o diferencias. De acuerdo con los diferenciales salariales ocurre que una persona que sea más productiva obtiene una mayor remuneración que una persona que no sea productiva, es un premio a la eficiencia. En cuanto a la discriminación ella recalcó que las diferencias salariales, de

acuerdo con una investigación propia, surgen en la Universidad en relación con la distribución del régimen académico y las antigüedades. Al respecto hizo hincapié, de acuerdo con la información proporcionada por Régimen Académico, que en cuanto a las obras evaluadas por esta comisión apenas el 32% son de mujeres, los hombres realizan la mayor producción académica. La Dra. Blanco considera enumera cuatro causas posibles para esta desigualdad: la primera podría ser la evaluación de pares no especializados en las áreas respectivas de los trabajos; una segunda posible causa sería una estrategia implícita de contención salarial, la tercera hipótesis que apunta es el comportamiento estratégico, la cuarta hipótesis se relaciona con la comisión de Salarios. Al respecto la Dra. Blanco propone que las diferencias no son significativas para estudiar las brechas salariales en régimen académico. Ella justifica las diferencias como resultado del *leaky pipe*, a medida que se avanza en grados académicos la cantidad de mujeres se ve reducida. En Régimen Académico tanto aquí como en otras Universidades se avanza por medio de publicaciones y los hombres en promedio de publicaciones mucho más alto que las mujeres. Así, ella enfatiza el hecho que el 70% de mujeres que están en Régimen Académico asiste a universidades similares o peor calificadas que la UCR y el 58% de los hombres se gradúan en Universidades rankeadas en niveles superiores. Blanco comenta que para ella esto implica una menor preparación, un menor porcentaje de doctorados, y menos oportunidades de redes de investigación para las mujeres. Además, considera que la la relación que existe entre la docencia y la investigación muestra como los hombres investigan como actividad complementaria a la docencia, mientras que para las mujeres resulta una actividad sustituta. Ella valora cómo las mujeres intentan compensar con tiempo adicional las actividades docentes y descuidan el trabajo de la investigación. La Dra. Blanco mencionó que para las mujeres es más común aceptar descargas en acción social la cual con frecuencia sustituye el campo de la investigación y la docencia. **REVISAR**

A continuación participó la **Dra. Mayela Cubillo Mora** Profesora catedrática jubilada de la universidad de costa doctorado académico en ciencias de la educación maestría académica en administración pública licenciada en sociología bachilleres social experiencia académica de 40 años en la docencia la investigación y la acción social hay enseñado en 6 unidades académicas como docente de grado y posgrado en la escuela de estudios generales la escuela administración pública la escuela de trabajo social la escuela de teología y sociología la facultad de educación y la facultad de derecho a nivel internacional ha impartido clases en la maestría de administración de cooperativas de la universidad nacional de Honduras que el instituto nacional de administración pública de ha trabajado en diversas investigaciones sociales y en el centro de investigación y capacitación en administración pública ex directora de la escuela de pública

La Dra. Cubillo inicia su intervención afirmando la existencia de inequidad salarial en la Universidad, en especial para el personal docente interino y para las mujeres a partir de datos unos datos correspondientes a la cantidad de personas docentes de la UCR. Esta situación afecta en proyectos de investigación y el ascenso en régimen académico. Este último se centra en términos de títulos académicos y las publicaciones el régimen académico tiene una perspectiva masculinizada, no hay perspectiva de género. Este factor afecta en especial a las mujeres por las múltiples tareas que deben asumir lo que aminora el ritmo de producción evaluada por Régimen Académico. La feminización del estereotipo y éxito de la carrera docente hace que en Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud exista una mayor participación de mujeres que en las carreras STEM. La Dra. Cubillo comparte el comentario que realizó su compañera Montserrat sobre la rigidez que tiene la Universidad, su visión conservadora y colonizada no ha cambiado en mucho tiempo. Por ello la forma en la que se recluta, se selecciona el personal, la normativa y todos los procesos estipulados en el régimen académico perjudica a todos los interinos pero con mayor atención a las mujeres. El interinazgo femenino las expone no solo a diferencias salariales sino a

situaciones de acoso y hostigamiento, porque no tienen estabilidad laboral. La doble jornada de las mujeres la limita en relación con las becas al exterior e incluso las expone a la escogencia de la maternidad o la academia. En cuanto a su experiencia personal para el ascenso en Régimen la maternidad tardía, fue una estrategia para poder ser asociada. Sin embargo, el tiempo para el trabajo académico fue mayor que la jornada laboral establecida. La importancia de publicar en revistas nacionales e internacionales fue necesaria, así como publicar en equipo. La participación en actividades de acción social no es valorada por lo que las publicaciones son el camino.

A continuación, la M.Sc. Sylvia Mesa Peluffo, feminista costarricense nacida en Uruguay vive en Costa Rica desde hace 32 años psicóloga máster en estudios de la mujer por la universidad de Costa Rica trabaja en el centro de investigación y estudios de la mujer como coordinadora de la defensoría contra los abusos sexuales desde el 2014 es experta titular titular perdon de Costa Rica en el comité de expertas del mecanismo de seguimiento de la convención de belém do pará fue directora de la maestría en estudios de las mujeres géneros y sexualidades de la cual continúa siendo docente y también haciendo docente de la maestría en gerontología social y salud mental presidenta de la red feminista es que hacia las mujeres Costa Rica e integra la comisión de seguimiento del plan nacional contra la violencia hacia las mujeres consultora de organismos internacionales e instituciones a nivel nacional trabajó en el dinamo es investigador en el 100 y en el ie tiene publicaciones sobre violencia contra las mujeres y derechos sexuales y reproductivos

La Máster Mesa inicia la intervención distinguiendo lo que es la desigualdad formal y desigualdad real, y reflexiona en torno a las preguntas ¿cuáles son las posibilidades de las mujeres de cumplir con los requisitos que demanda el régimen académico. No existe una igualdad real en la Universidad en material salarial y aporta cifras sobre esta situación. Enfatiza la situación de las profesoras en interinazgo así como los mecanismos existentes para ingresar a Régimen Académico los cuales operan aún bajo pactos patriarcales, lo que dificulta el inicio de la carrera académica para las docentes. La Universidad tiene 258 hombres que son catedráticos y 133 mujeres, es decir

solo el 34% son mujeres y el 66% son hombres, aquí se ve como se crea la brecha salarial, ya que los hombres tienen mayor salario. La Licda. Mesa recalcó las dificultades de las mujeres interinas en la academia: asignación de cursos, horarios, carga parcial, no poder inscribir investigaciones, la no continuidad que incide en el salario, entre otros. Para la Licda. Mesa es necesaria una revisión del Régimen Académico con perspectiva de género, incluir la Acción Social ya que las mujeres hacen esto. La academia limita a las mujeres en la vida privada pues con frecuencia deben posponer el matrimonio y la maternidad.

La Dra. Monserrat Sagot Rodríguez, antropóloga y socióloga doctora en sociología con especialidades en sociología política y sociología del género the American University en Washington DC bachillerato en antropología social primacia en sociología por la Universidad de Costa Rica, profesora catedrática de la universidad de Costa Rica y directora del centro de investigación en estudios de la mujer de la Universidad de Costa Rica se ha desempeñado también como decana del sistema de estudios de posgrado de la universidad de Costa Rica directora del Consejo Universitario y directora del programa de posgrado en Estudios de las Mujeres Géneros y Sexualidades U.C.R.

La Dra. Sagot manifiesta que la Universidad de Costa Rica se puede considerar como un buen empleador si se la compara con Universidades androcéntricas como Harvard, donde existe una preponderancia masculina. Ella hace hincapié en que todo análisis debe tener en cuenta el contexto donde se desarrolla. La Dra. Sagot comenta que la U.C.R. es una institución absolutamente segregada en términos de distribución de las mujeres en cuanto a los lugares de mayor y menor privilegio en comparación con los hombres. La estructura y demandas que la Academia y la Universidad de Costa Rica tal tal y como se encuentran planteadas son incompatibles con el papel que la división sexual del trabajo le ha asignado a las mujeres. Un elemento fundamental base de la Academia es el espacio para pensar y escribir, recursos importantes que la división sexual del

trabajo les ha quitado a las mujeres al sobre cargarlas con la tarea de la reproducción. El estudio publicado por la Comisión de Régimen Académico concuerda con estas afirmaciones en tanto a la condición de profesores y profesoras donde la brecha de género en la institución se va a seguir reproduciendo pues se contrata a más hombres que mujeres. En relación con las mujeres interinas la Dra. Sagot afirma que la Universidad se beneficia del trabajo no pagado de las personas interinas. La situación de desventaja en la producción del conocimiento de las personas interinas, concretamente las mujeres es producto de la falta de tiempo al tener que cumplir con múltiples funciones en la academia.

Ella comenta que ha estado muchos años en Régimen Académico, fue la presidenta y habla desde su experiencia. Ella comenta que las mujeres en general tendemos a publicar en revistas más locales, generalmente en idioma español, con autorías colectivas, mientras que los hombres lo hacen más en revistas internacionales, con redes de investigación amplias y en otros idiomas. El régimen pretende ser neutral no reconoce las diferentes realidades entre hombres y mujeres, no está diseñado para considerar la división sexual del trabajo, ni la forma en que las mujeres tienen responsabilidades adicionales, sobre todo las que tienen labores de cuidado y afines. Además existe una percepción de temas considerados “suaves” como lo son la igualdad de género y la violencia de género, en su experiencia se les daba mayor importancia a investigaciones cuantitativas y se menospreciaba las cualitativas. En cuanto a las brechas de género asociadas a determinantes salariales expone los principales datos del estudio de la Escuela de Informática y Computación de la Universidad de Indiana en el que se incluyó a Costa Rica. En este estudio se analizaron los patrones académicos de publicación por sexo y se encontró que las autoras mujeres solo estaban representadas en un 30% frente al 70% de los hombres.

- [Ver y escuchar la grabación del conversatorio Día 2](#)

<https://youtu.be/fDru9jRcPNs>

A continuación, las exposiciones recogió el intercambio de participaciones del público en el chat.

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

OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • me pregunto si la modificación no debería valorar todas las colaboraciones en investigación y acción social con un mayor peso y no límite de 3 puntos. O incluso ponderación diferente según nombramiento formal (si no tengo carga de investigación por ejemplo, no debería premiarse el esfuerzo extra?) Realmente no sé cómo se puede hacer más igual sin tomar en cuenta todas las diferencias • ¿Hay algún estudio de esa explotación y precarización del trabajo en la UCR, en detrimento de las mujeres? Para poder revisarlo. Tal vez algún estudio del uso del tiempo o el cambio en producción académica producto de la pandemia • Mujer: Para todas las panelistas: ¿existe alguna investigación cualitativa sobre el puntaje asignado por artículos o libros a mujeres y hombres en la UCR? Esto porque, como señalaba doña Montserrat, existen áreas minusvaloradas del conocimiento y eso más los criterios con que se valora (relevante, muy relevante, etc.) y la elección de quienes valoran (en su mayoría hombres), incide en el puntaje asignado a unos y otros por artículos. <ul style="list-style-type: none"> - Otra mujer: Me parece que esa investigación no existe. • Una recomendación puede ser generar más evidencia e investigación local en estos temas. Por ejemplo sistematizar las experiencias de investigadoras o docentes interinas. • Otra acción es que las propuestas de proyectos incluyan un plan de equidad así como incluyen un plan de divulgación. • https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669
VACÍOS	<ul style="list-style-type: none"> • Estoy muy de acuerdo con lo que dice Laura Blanco que las condiciones en Europa son muy distintas. En Italia, una vez alcanzada la propiedad, los sueldos son mucho mejores y el que llaman "tiempo contacto" con el estudiantado, mucho menor; inclusive les interines, La idea no es trabajar 8 horas, con un esquema tipo oficina (véase nuestra declaración jurada). Pero de verdad, la situación es difícilmente comparable,, por un sinnúmero de situaciones. • Muchas mujeres en condición de interinas e interinazgo mixto deben conciliar las demandas laborales asociadas al multiempleo, tanto dentro y fuera de la Universidad deben optar por diversas alternativas laborales para completar un salario • En mi casa yo veo las diferencias por tipo de nombramiento. Las que estamos TC en docencia nos cuesta mucho investigar o hacer acción social sin carga. Mi esposo que tiene 3/4 en investigación ya tiene todos los puntos y yo con costos he logrado como 2 porque solo puedo escribir en tiempos propios, pues el laboral estoy full en docencia. • De los números que nos compartió Mayela, un 14.8% de mujeres tienen doctorado pero apenas existe un 7% de mujeres en régimen, menos de la mitad de las mujeres con doctorado entran a régimen? • Yo coordino la sección de docencia de la escuela de trabajo social, y es terrible ofrecer a las personas trabajo sin continuidad ... son formas de precarización laboral. Y es más horrible pedir trabajo antes o después del nombramiento. Procuramos no hacerlo pero generalmente es inevitable • Explotación es una palabra fuerte, pero es una realidad desafortunadamente en nuestra universidad.

	<ul style="list-style-type: none"> Algunos estudios recientes https://sr.ithaka.org/publications/the-disproportionate-impact-of-the-pandemic-on-women-and-caregivers-in-academia/ https://www.insidehighered.com/news/2020/10/20/large-scale-study-backs-other-research-showing-relative-declines-womens-research https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733321001992
PRIORIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones afirmativas deben incorporarse desde los procesos de reclutamiento y contratación. Los concursos de plaza, reservas, ampliaciones de jornada deben incorporar una política de igualdad de género En efecto, debe considerarse cuánta sobrecarga tiene una persona. Si se tiene una comisión institucional, que demanda muchísimo trabajo, el resto de comisiones se asignan pero tiene cero carga

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. Infra se incluyen algunos aspectos referentes al tema del panel.

- 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.

5.Las mujeres universitarias y la salud mental.

Moderadora: M.L. Adriana Jiménez Rodríguez

Expositoras: Mag. Adriana Rodríguez Fernández, MSc. Teresita Ramellini Centella, MSc. Lucrecia Alfaro Rojas, MSc. Katalina Alfaro Miranda

La primera intervención estuvo a cargo de la **Mag. Adriana Rodríguez Fernández:** Psicóloga, investigadora del CIEM, profesora asociada de la Escuela de Psicología y docente del Posgrado en Estudios de la Mujer. En la Universidad de Costa Rica ha colaborado con proyectos de investigación y acción social en temáticas relacionadas con género, derechos humanos, violencia contra las mujeres y salud mental. Ha sido consultora para distintas instancias nacionales e internacionales. Cuenta con diversas publicaciones

La máster Rodríguez Fernández compartió su experiencia como psicóloga, en especial a partir de la investigación feminista sobre la salud de las mujeres. En relación con la salud mental se debe hacer a la división sexual del trabajo, los roles de género, las brechas y el sexismo. Todos estos

son factores que afectan la vida universitaria y los logros académicos condicionantes de las mujeres, de allí su importancia para explicar su influencia en la salud mental femenina.

La expositora mencionó que los estudios feministas trascienden la explicación biológica o psicologista que ubican el problema de la salud de las mujeres en la *psyche*, por lo tanto incluyen las condiciones de vida opresivas del sistema patriarcal que afectan bienestar psíquico-emocional.

La vida cotidiana, para las mujeres es un medidor del malestar subjetivo, ellas no siempre tienen conciencia de esos factores opresivos que naturalizan y por ello con frecuencia se traducen en dolencias físicas, cambios en el estado de ánimo y los sentimientos de culpa, enojo y tristeza. Ejemplos de la naturalización lo constituyen la discriminación, el acoso por motivos de género, el hostigamiento sexual y el adultocentrismo. El sexismo cotidiano en la Academia expone a las mujeres a situaciones sistemáticas de impotencia: subestimación intelectual, la desvalorización del desempeño, la minimización de aportes en la vida académica o la invisibilización en general.

Ella cuenta sobre la vivencia que tuvo en la pandemia, ve en esta un retroceso en la Universidad Nacional y UNED en el año 2020 realizaron un estudio que abordó la salud mental y las relaciones con el entorno durante la pandemia. Este estudio confirma lo que se conoce las mujeres obtienen puntajes superiores en relación con los hombres en ansiedad, depresión, calidad de vida profesional, miedo, impacto psicológico, impacto psicosocial de la pandemia. Victoria Sau¹, enfatiza Rodríguez, establece que el tiempo está atravesado por las variables sexo-género y ella reconoce cuatro tiempos; el dedicado al trabajo no remunerado, el tiempo del trabajo asalariado, el del ocio y el tiempo subjetivo una circulación subjetiva para mantener los puestos de trabajo.

Por último, la expositora se refiere al concepto de carga mental que relaciona el trabajo invisible que hacen las mujeres con el trabajo del mundo doméstico y el trabajo extradoméstico. Advierte

¹ Si existe esta autora, sin embargo no sé si es la correcta.

que la UCR no cuenta con una política clara en relación con la salud mental que vele por las mujeres que laboran en la institución. Plantea una lectura crítica y reflexiva a partir de las estrategias actuales en la universidad a partir de la salud mental como problema individual y no colectivo.

MSc. Teresita Ramellini Centella, Psicóloga. Licenciada en Psicología de la Universidad de Panamá y Máster en Psicología de la Universidad de Oregon en Estados Unidos. Directora de la Escuela de Psicología, subdirectora del CIEM y vicedecana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica. Ha sido profesora universitaria, ex-coordinadora de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad de Costa Rica. Terapeuta de víctimas y sobrevivientes de violencia sexual. Consultora de organismos nacionales e internacionales y cuenta con publicaciones en estas temáticas

La máster Ramellini inició la intervención con una reflexión sobre el concepto de salud mental. Un concepto controversial no solo en su definición, sino en su campo de acción. Hasta hace poco se había reducido el concepto a criterios netamente médicos o enfermedades mentales. En nuestros días se lo define como un estado de bienestar según lo afirma la OMS. No obstante, ella pregunta ¿cuáles son los componentes que sirven para poder valorar la forma cómo nos sentimos o cuál es nuestra salud mental? Por lo cual, ella afirma que este estado de bienestar es aquel en el cual la persona reconoce sus propias habilidades. La máster enfatiza que la persona puede hacer frente al estrés “normal” de la vida de manera constructiva al sentir que trabaja de forma productiva, que logra las metas propuestas, mantiene relaciones interpersonales significativas y contribuye al bienestar de su comunidad. Lo anterior, la lleva a enfatizar que la definición de salud mental es mucho más amplia. El bienestar no solo tiene componentes biológicos, sino también económicos, sociales, políticos, ambientales que permiten o no la generación de condiciones para el desarrollo

pleno de las personas. Desde su experiencia laboral en la Universidad ha tenido una labor satisfactoria, no ajena a los retos tales como el exceso de trabajo no reconocido y no remunerado. En tanto a la labor en pandemia, ella apunta que el trabajo en esta época se desbordó, considera un reto limitar la jornada de trabajo extensa, identificar cuándo tomar descansos y cuando tener vacaciones. Las mujeres en pandemia tuvieron una doble o triple jornada.

La expositora opina que la salud mental docente no ha sido prioridad de la Universidad, sino solo la estudiantil. La respuesta institucional para ella ha sido desarticulada, dado que las oficinas han trabajado el tema de forma independiente. Ella propone la Universidad tenga un sistema de salud mental más oportuno, ágil, con perspectiva de género, con enfoque de riesgo y que brinde alternativas de atención individuales y grupales, sin sustituir la labor que debe hacer la C.C.S.S.

MSc. Lucrecia Alfaro Rojas, Licenciada en Psicología y Máster en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad de la Universidad de Costa Rica. Ha realizado labores como investigadora sobre temas relacionados con la medición y evaluación educativa. Cuenta con publicaciones en medios nacionales e internacionales. Actualmente se desempeña como profesional en psicología del Programa de Residencias Estudiantiles en la Sede Rodrigo Facio de la Universidad de Costa Rica.

La expositora compartió sus experiencias en la atención de estudiantes en Vida Estudiantil, concretamente las Residencias. La queja más común entre colegas lo es sobredemanda ligada con la atención, el apoyo en crisis. El aumento de las crisis ligadas con salud mental son demandas que se recargan a las mujeres por el rol social que las asume como protectoras, cuidadoras, personas solidarias. La sobredemanda laboral afecta la priorización de tareas en la cotidianidad. Lo anterior afecta las habilidades de las personas pues ante la imposibilidad de atender a toda la población por la sobrecarga se afirma desde fuera que el servicio de psicología no está funcionado. Así, las

profesionales en el área se cuestionan y reflexionan ante las responsabilidades laborales que asumen y los límites que deben establecer con su vida para también no dejar de lado el autocuidado. La expositora dice que la afectación de la salud mental estudiantil previo la pandemia ya tenía problemas. Las personas colegas del área señalan una diferencia generacional importante la cual supone ciertas particularidades en la generación actual. Si bien la respuesta en relación con la salud mental de las unidades académicas solicitaron talleres virtuales esta respuesta no está acorde con la necesidad de escucha que el estudiantado manifiesta. Por ello, señala la importancia los espacios grupales presenciales que tomen en cuenta las necesidades de las generaciones actuales.

MSc.Katalina Alfaro Miranda, Actualmente dirige la Unidad de Calidad de Vida Laboral y el Programa de Teletrabajo adscritos a la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad de Costa Rica. Cuenta con 20 años de experiencia en el ámbito de gestión del talento humano en procesos de evaluación e intervención en situaciones de conflicto y mejora en los ambientes laborales. Acompañamiento a grupos laborales, inclusión laboral de personas con discapacidad y de trabajo con grupos y distintas formas de acompañamiento. Además se ha desempeñado en labores de docencia universitaria, apoyo a la investigación, consultoría y de labores administrativas y de distintas organizaciones. Es licenciada en Psicología por la Universidad de Costa Rica y Máster en Estudios Interdisciplinarios sobre Discapacidad por esta misma casa universitaria

La máster Alfaro también habla comenta sus experiencias en relación con la oficina en la cual labora y la población usuaria que atiende. Ella menciona como el trabajo se entrelaza con identidad de las personas. La expositora recalca la presión que surgió laboralmente durante la pandemia y como lo anterior contribuyó con la campaña de desprestigio que la Universidad atraviesa. Las leyes sobre el empleo público en el contexto actual hacen que las personas reflexionen sobre las nuevas habilidades que deben adquirir, la nueva forma de socializar y todo esto conduce con frecuencia a la crítica personal. En relación con la modalidad del teletrabajo señala que las mujeres laboran una

jornada más extensa que los varones. En su caso particular ya hacía teletrabajo, pero, luego de la pandemia pasó a tener una jornada en la cual los hijos estaban en la casa, tenía que aprender otras habilidades para cumplir con todas las tareas familiares. La expositora se refiere al tema de salud mental relativo a la parte organizacional en la Universidad. Ella considera que la respuesta institucional ante la salud mental, no fue la más idónea ya que resultó ineficiente. Se problematiza el diseño de los contenidos, de los roles de las oficinas que tienen que ver con el tema de salud y también otras formas de estructura de la Universidad. Concretamente ella señala los CASE, la oficina de Vida Estudiantil, la oficina de Bienestar y Salud y la oficina de Recursos Humanos, las cuales no logran atender la demanda actual. Por ello hay que ir a la raíz del problema en la UCR y lleva a la revisión estructural o de contenidos para hacer una prevención y limitación de las causas que llevan a deteriorar la salud mental de la comunidad universitaria. La expositora señala que existen dos sistemas disciplinarios distintos, uno para la población docente en propiedad y otro para la población docente en interinidad. Así, como ejemplo enfatiza el caso del acoso laboral donde existe un tratamiento diferente para ambas poblaciones, una situación que también afecta la salud mental. Ella considera que es necesario inventariar las necesidades del personal en general no solo para problematizar los síntomas, sino para preguntarse por las causas que se vinculan con la estructura de la Universidad y la forma como pueden mejorarse.

- [Ver y escuchar la grabación del conversatorio Día 3](https://youtu.be/oTevGCTqR3U)

Seguidamente se incluye al intercambio del público con las panelistas en el chat del conversatorio:

Chat panel temático 5. Las mujeres universitarias y la salud mental.

OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que han sido más efectivos estos 3 días de conversatorio, que muchos espacios académicos de otra naturaleza donde se abordan estos temas. El hablar en primera persona nos incluye a todas y nos hace reconocernos. Comentarles que hemos seguido la actividad en casa, mi esposo y yo ambos profes de la UNA. Porque esto es un proceso de cambio que incluyo a todos los otros actores que nos acompañan en la vida personal y profesional.
----------------------	--

VACÍOS	<ul style="list-style-type: none"> • Buen día. Lo que menciona la prof. Teresita en cuanto a poner límites en las jornadas laborales es todo un reto, pues está en la construcción identitaria de la feminidad. El aprender a decir no, es sumamente necesario por la propia salud mental, totalmente de acuerdo. • • La productividad que se nos exige y nos autoexigimos para poder cumplir con todo es abrumadora y es triste como sacrificamos mucha salud mental en el proceso. • • Y es lamentable que no podemos, o al menos así es mi experiencia, decir abiertamente que sentimos ansiedad y frustración por no poder "dar la talla" porque nos veríamos débil ante "el otro"- Los servicios de atención a estudiantes se desbordan por que en muchos casos hay una percepción diferente de urgencia en la comunidad de estudiantes. Negarse a abrir un chat para estudiantes es mal visto pero de repente se termina con mensajes a cualquier hora del día toda la semana aunque se establezcan reglas en el horario de atención en estos chats. Esto, en mi opinión, ha generado que la comunidad estudiantil sienta que debe recibir una respuesta inmediata en el momento en que lo quiera y eso aumenta mucho la presión y la sobrecarga • • Muy importante lo que está diciendo Katalina, en cuanto a cómo la campaña de desprestigio, en contra de la universidad pública (y de todo lo público), incide en nuestra sensación de estabilidad laboral y emocional, por supuesto. • • para mí lo más difícil es lidiar con la falta de solidaridad o sororidad de otras mujeres en el trabajo, cuando éstas tienen puestos de poder dentro de la administración. • • Coincido con la no división de espacios y como las tareas del hogar afectan el espacio laboral o de estudio, ya que en muchos hogares la mujer es la que "debe" hacerse cargo de realizarlas, generando muchas más alteraciones en los horarios de trabajo o estudio y minimizando la división de estos espacios que deberían estar separados, creo que estoy también genera una extensión de la jornada laboral o de estudios. • • El control de los cuerpos de nuestras sociedades implica que, en lo relativo al trabajo (modelo de sociedad disciplinaria) se requiera la presencia de los cuerpos para tener mayor efectividad en la vigilancia. Cuando esto no se da (trabajo remoto) la vigilancia se incrementa por otros mecanismos (informes). El mayor trabajo remoto de las mujeres probablemente impactará (en retroceso) una mayor equidad en las labores de cuidado y domésticas. • • En efecto, en la virtualidad entonces había que justificar constantemente nuestra eficacia en las bitácoras, en zoom, en mediación, clases etc. Yo sentía una vigilancia constante. • • yo personalmente voy a salir corriendo de vuelta a la u. no soporto un segundo más aquí en la casa, siento demasiado ese retroceso que se menciona • • (además me urge el cardio) es medio broma, pero creo que definitivamente ha habido una afectación en cuanto a la práctica física • • No es un tema solo de pandemia o post pandemia. Antes de la pandemia, cuando una llegaba a la oficina ya lleva media jornada adelantada, ya había corrido media maratón de un lado de la casa a otro, alistando chicos, meriendas, pasando a la guardería, para llegar a tiempo a la oficina. Y no se trata de dejar una cosa por cumplir otra. Yo me conformo con que me dejen llegar despeinada, la blusa sin planchar, los zapatos sin sacudir. Es que me gustan las dos tareas (casa-oficina), pero ¿qué tan perfecta hay que ser en ambas? • • La virtualidad no ha tenido balance, propició un aumento de actividades de todo tipo y exceso de reuniones. • • Creo que una de esas causas raíz es la actitud de muchas personas docentes, administrativas, etc., que debemos SIEMPRE "ponernos la camiseta" y aguantar todo el peso que se nos
--------	---

	ponga, con tal de probar que somos buenas docentes, administrativas, etc. Debe discutirse el exceso de trabajo y este tipo de respuesta.
PRIORIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Me llama mucho la atención lo que dice Adriana Rodríguez sobre el "patriarcado dentro de nosotras". Si allí está (una pequeña parte), lo podemos trabajar en término de conciencia. y, por lo tanto, empoderarnos. • Muy acertada la opinión de Sofía en cuanto que para que haya un cambio debemos incluir a las diferentes personas actoras que nos acompañan en nuestro transcurrir por la vida. • Si no atendemos los problemas de desigualdad en la estructura universitaria, cualquier estrategia sobre salud mental será insuficiente.

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. Seguidamente se señala algunos de los temas que se discutieron en relación con el tema

- 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

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

Moderadora: Dra. Jacqueline García Fallas

Expositoras: M.L. Nazira Álvarez Espinoza, M.L. Adriana Jiménez Rodríguez, M.Sc. Sylvia Mesa Peluffo, Licda. Paola Brenes Hernández y MSc, María José Cháves Groh

La primera intervención estuvo a cargo de la **M.L. Nazira Álvarez Espinoza**, es profesora catedrática de la Universidad de Costa Rica en la Escuela de Filología, Lingüística y Literatura, Máster en Literatura Clásica, egresada del doctorado en sociedad y cultura de la universidad de Costa Rica ha integrado diferentes comisiones miembro de la comisión de autoevaluación de la maestría de literatura clásica la comisión de autoevaluación, coordinadora comisión de Orientación y Evaluación, y coordinadora de la comisión institucional contra el Hostigamiento Sexual.

La M.L. 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 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. La M.L. 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 las mujeres.

Es crucial realizar el estudio del Balance sobre el Estado de Equidad e Igualdad de Género de la Universidad de Costa Rica. Además, es necesaria la coordinación de estrategias de comunicación e investigación interdisciplinaria de las mujeres de la comunidad universitaria. Aún existen lagunas importantes en las normativas y en los mecanismos para garantizar la aplicación de los reglamentos que deben mejorarse para asegurar condiciones de equidad de las mujeres en la Universidad.

En segundo participó la **M.L. Adriana Jiménez Rodríguez**: Licenciada en inglés con una maestría en Literatura Inglesa. Profesora de la Escuela de Lenguas Modernas de la Facultad de Letras. Ha participado en diferentes proyectos de Investigación y Acción Social enfocados a la comunidad.

La M.L. Jiménez resaltó la forma como la misoginia está presente en cualquier forma de lenguaje inclusivo. Por lo tanto, ella considera fundamental el cambio, pues el lenguaje no es un detalle, sino que a partir de este se construye la realidad. Ella desarrolla como ejemplo el tema de las evaluaciones docentes en los cursos. La M.L. afirma que con frecuencia se penaliza el desempeño de las docentes feministas, por sus ideas, son calificadas de forma negativa por personas misóginas, sin tomar en cuenta la calidad académica, sino la ideología. Lo anterior incide en indicadores tales como la asignación de cursos o el puntaje en régimen académico, la M.L. Jiménez lo denomina como el *feminisim tax*. En relación con el hostigamiento sexual comenta que conoce sobre casos y que además ella ha experimentado, en su vida personal, este tipo de vivencias. Por esta razón, ella comprende el temor que existe a denunciar estas situaciones. En esta línea relata que vivió el hostigamiento sexual y observó la forma cómo estas conductas se normalizaban. Enfatizó la diferencia que existe en relación con recibir el acoso sexual como estudiante y como profesora, no obstante, en ambos ámbitos existe reticencia y temor a denunciar. Manifiesta la

necesidad de incrementar el presupuesto para la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual, para el apoyo de las víctimas de Hostigamiento. Además, ella comenta la importancia de propiciar actividades como estas jornadas que brindan un espacio anual para que el intercambio de ideas en la Universidad sobre temas relativos a género, sexismo y equidad. La M.L. Jiménez reitera la necesidad urgente de asignar presupuesto para que las mujeres realicen investigación.

Seguidamente participó la máster Sylvia Mesa Peluffo es feminista costarricense nacida en Uruguay vive en Costa Rica desde hace 32 años psicóloga máster en estudios de la mujer por la universidad de Costa Rica trabaja en el centro de investigación y estudios de la mujer como coordinadora de la defensoría contra los CIMIENTOS sexual desde el 2014 es experta titular titular perdón de Costa Rica en el comité de expertas del mecanismo de seguimiento de la convención de belém do Pará fue directora de la maestría en estudios de las mujeres géneros y sexualidades de la cual continúa siendo docente y también haciendo docente de la maestría en gerontología social y salud mental presidenta de la red feminista es que hacia las mujeres Costa Rica e integra la comisión de seguimiento del plan nacional contra la violencia hacia las mujeres consultora de organismos internacionales e instituciones a nivel nacional trabajó en el dinamo es investigador en el 100 y en el ie tiene publicaciones sobre violencia contra las mujeres y derechos sexuales y reproductivos.

La M.Sc. Mesa comenta que las universidades desde su creación han sido espacios patriarcales y misóginos. Las universidades fueron creadas para y por los hombres y la permanencia de las mujeres en este espacio resulta difícil y conflictiva. Ella afirma que factores como la segregación y la discriminación la sufren mujeres que incursionan en carreras masculinas aunadas al hostigamiento sexual que legitima estas conductas. Al respecto señala las reacciones negativas por parte de las unidades académicas referentes al tema de inclusión de bibliografía de mujeres en los programas de los cursos de la Universidad. La violencia y la discriminación presentan diversas

facetas en el campus, a partir de comportamientos misóginos en diferentes espacios y actividades de la academia, según ejemplifica la expositora. Precisamente, uno de los problemas que señala es el no cumplimiento de los reglamentos por parte de algunas unidades académicas en especial en lo referente al hostigamiento sexual. El reglamento contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad establece que el único procedimiento que se puede seguir es el que establecido para tal fin no obstante esto se ignora con frecuencia. Lo anterior hace que exista resistencia de las víctimas a denunciar a la persona hostigadora porque consideran que la institución no las apoya, Además, por la afectación emocional que vive la persona denunciante existe una necesidad de inmediatez. Este elemento se ve obstaculizado porque la denuncia sigue un proceso es lento, no solo por la burocracia, sino también por los recursos tan limitados que se destinan a la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual. Los recursos resultan insuficientes para atender las múltiples situaciones que se presentan en el campus y fuera de este. Finalmente, ella comenta sobre la importancia de organizar espacios de reflexión en la academia donde las mujeres puedan intercambiar experiencias y dar voz a las experiencias en el campus.

Seguidamente participó la **Licda. Paola Brenes Hernández** es Psicóloga, graduada de la Universidad de Costa Rica con una maestría en el curso de Derechos Humanos. Se ha especializado en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres y en el abordaje de la violencia. Desde el CIEM trabaja en el tema del hostigamiento sexual desde tres ámbitos; la investigación, la acción social y la atención de personas afectadas por medio de la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual. Es también docente de la carrera en Psicología en la sede de Occidente.

La Licda. Brenes hizo hincapié en el silencio como una forma de perpetuar la violencia dentro de la Universidad. El silencio garantiza las formas de discriminación y de violencia que viven las distintas mujeres de la comunidad universitaria. Ella enfatiza la importancia de identificar a la

población más vulnerable ante diferentes formas de discriminación y violencia en la Universidad: las estudiantes y las funcionarias administrativas. Ella menciona la importancia de la organización estudiantil y el apoyo en relación con el tema contribuye de forma significativa a mitigar este fenómeno. La Licda. Brenes compartió experiencias personales donde relató la percepción estudiantil en cuanto a que en su área académica hay muchas profesoras feministas. Tal vez por esta razón ella manifiesta que no ha sufrido muchas de las situaciones que otras colegas han comentado. Por esto se plantea la reflexión en cuanto a un espacio seguro para las mujeres universitarias y cómo contribuir o acompañar a otras mujeres. Desde la experiencia de su espacio laboral en la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual trabajan con personas que han vivido tales situaciones. Además, como investigadora está desarrollando una investigación sobre la ruta crítica de las mujeres que viven el hostigamiento sexual dentro de la Universidad y las razones que les impiden denunciar o también las circunstancias que las motivan a realizar la denuncia. Uno de los elementos evidenciados es que la Universidad se mueve como una comunidad, por ello cuando se da el paso de denunciar la persona denunciante necesita sentir que tiene apoyo por parte de la comunidad. Desde su perspectiva considera que la existencia de la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual es esencial y se deben valorar los esfuerzos para la atención y el acompañamiento de las personas denunciantes ya que esto no existe en otras instituciones públicas del país. Además, introduce la importancia de la sororidad como acompañamiento en los casos de hostigamiento sexual. Además, la Licda. Brenes considera fundamental la exigencia de una respuesta más organizada, una respuesta interdisciplinaria de la Universidad y la comunidad universitaria.

MSc, María José Chavez Groh: Socióloga de formación, feminista. Actualmente se desempeña como investigadora en el CIEM y docente de la Escuela de Estudios Generales y en la Maestría de Gestión en el Riesgo de Desastres y Atención a Emergencias de la Universidad de Costa Rica. Desde su trayectoria personal y militante ha apostado por la defensa y promoción de los derechos humanos, especialmente los derechos de las mujeres y de las personas migrantes, esto le ha permitido trabajar con muy diversos actores; organismos internacionales, instituciones públicas, universidades y organizaciones sociales. Con ellos ha coordinado equipos de investigación interdisciplinarios. Ha diseñado procesos de capacitación y sensibilización relacionados con diferentes temas y se ha vinculado con el trabajo diario de diferentes actores sociales.

La MSc. Cháves resaltó la importancia de las diferentes formas de vincularse a la Universidad. Ella señala que no es lo mismo ser docente, funcionaria o administrativa. Al respecto la reproducción de los estereotipos de género desde diversos ámbitos se encuentra en el campus. Desde un sistema de régimen académico que privilegia unas tareas masculinizadas o asumidas por hombres en demérito de otras tareas asumidas en su mayoría por mujeres tales como la docencia y la acción social. Existe en la Universidad un sistema de méritos que reproduce la lógica misma del patriarcado donde se privilegia a los hombres y a lo masculino a la vez que se desvaloriza a las mujeres y lo femenino. A partir de sus experiencias personales relata sobre el proyecto *“Sexismo en la Academia”*, en este proyecto se hace una serie de consultas en diferentes recintos a mujeres estudiantes y funcionarias donde se les preguntó si ellas estaban preocupadas por las situaciones de sexismo. Todas las mujeres que participaron tenían alguna experiencia de sexismo y con esto se evidencia que la Universidad no es un espacio ajeno a la discriminación. Las vivencias relatadas son muy distintas y van desde la segregación horizontal, la minimización de sus opiniones en espacios laborales o académicos. La MSc. Cháves como coordinadora del proyecto proyecto Cero tolerancia comentó sobre las charlas formativas vinculadas con la prevención del hostigamiento y sus experiencias con las personas participantes, en especial el temor de las mujeres a denunciar el hostigamiento sexual. Ella propone que desde la Academia se hable de la sostenibilidad de la vida en el centro del modelo de desarrollo porque solo así van a emerger nuevos actores que tengan una

voz y un reconocimiento político para lograr fragmentar o cambiar la lógica actual. Por último, ella considera que es fundamental realizar este tipo de actividades para evidenciar la violencia, acompañar a las mujeres y generar transformaciones colectivas estructurales.

- [Ver y escuchar la grabación del conversatorio Día 3](https://youtu.be/oTevGCTqR3U)

Luego de las exposiciones se dio lugar a los aportes del público participante en el chat:

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

OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Sugerencia: Una de las manifestaciones del sexismo académico se da en la conformación (no paritaria) de paneles de personas expertas para determinados temas. Es frecuente que se indique "sobre este tema no hay mujeres", sabemos que sí las hay pero invisibilizadas. La propuesta es que, aprovechando la alta asistencia, se levante rápidamente un formulario que sea una especie de mapeo de las áreas de expertiz de las mujeres participantes o, ya más formal pero lentamente, se haga un sondeo en toda la UCR (incluidas sedes regionales) sobre este tema, a fin de conformar una lista que pueda ofrecerse a colegios profesionales, periodistas, etc. para el abordaje de determinados temas. • Hola, yo soy parte del Equipo de Género de la Rectoría y quería compartirles el contacto del Equipo por si en algún momento lo necesitan equidaddegenero.rectoria@ucr.ac.cr y les comparto mi contacto priscila.acuna@ucr.ac.cr • De nuestra parte tenemos total disposición de trabajar juntas para avanzar con las agendas que tenemos pendientes en la Universidad. Muchas gracias por la gestión de este espacio y por las reflexiones de estos días.
VACÍOS	<ul style="list-style-type: none"> • Misoginia solada, en las cosas más simples, por ejemplo poner en los documentos de actas Coordinador, aunque en las actas se plantea que la Coordinación la asume una mujer • Cuando se presentó en el CU el tema de "Mujeres en la bibliografía" surgieron las voces ya no digamos solo de resistencia o críticas, sino de descalificación: https://semanariouniversidad.com/opinion/ucr-del-absurdo/ • El silencio que es tan común en órganos como comisiones, asambleas y de las jefaturas ha perpetuado la desigualdad y ha promovido que los espacios académicos sean un club de amigos en que el hostigamiento de todo tipo se ha normalizado • Recientemente egresadas universitarias denunciaban en un foro público a un profesor joven que decía que las mujeres que lideran puestos y coordinaciones "son buenas secretarias". • Se convierten también en mujeres monstruos aquellas mujeres que honestamente quieren plantear o cuestionar temas de liderazgo en espacios que sean directivos • El himno tradicional de las universidades (entonado por años en la UCR) es signo de sexismo. • y muchas veces también los tenemos tan integrados, los prejuicios, que inconscientemente también nosotras los generamos • y en esa violencia también la exigencia y casi persecución de mujeres en el trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> • mujeres que estando en vacaciones y son obligadas a recortar sus vacaciones para asistir a reuniones porque hay una mala gestión del tiempo • es común y normal por ejemplo que cuando nuestras administrativas están de vacaciones, esa condición no es comunicada y por lo tanto no se respeta el tiempo de descanso de ellas • cuando se implementó el espacio de Jóvenes Directoras, que son directoras de escena, en mi Unidad hubo un reclamos de los estudiantes varones que decían que no era justo que se diera ese espacio a las mujeres, porque ellos se sentían en desventaja. Por eso, tiempo después pasa a Jóvenes Director@s y luego a Jóvenes Dirigiendo, donde predomina la puesta en escena realizada por estudiantes hombres... • este tipo de reclamos de los hombres son parte de las razones por las que se ha hecho tan difícil institucionalizar acciones afirmativas. Ellos se sienten despojados cuando hay una acción afirmativa pero no hay problema (y hay silencio colectivo) cuando las despojadas somos nosotras... • A un par de colegas en Economía Agrícola en un curso de Comunicación un estudiante nos pidió no traer esos temas (de género) a las aulas, "solo" por definir como tema general de las exposiciones "Las mujeres en el agro costarricense". • De hecho cuando se hace el reclamo se ve mal por la población docente, administrativa y estudiantil, se ve como una amenaza. Asumir una posición es para ellos y nosotras como una agresión • El reconocimiento de estar experimentando discriminación pasa por un proceso. Muchas veces pensamos que estamos en una universidad, en un entorno académico seguro e igualitario y de repente experimentamos situaciones que van de feas a lo grotesco absoluto. En mi experiencia personal ser consciente de la violencia de género y la discriminación tan arraigada en mi unidad me dio hasta vergüenza. Hasta que pienso que no es a mí a quien le tiene que dar vergüenza, le tiene que dar vergüenza a las personas que lo han permitido. Mi obligación es visibilizar el problema y señalarla aunque a mis compañeros les moleste. • Yo he solicitado en mi Unidad muchas veces un curso de sensibilización, incluso escribí al CIEM y me contestaron super rápido y al reenviarlo a las jefaturas fue silencio total. • Estamos formadas en una sociedad que penaliza socialmente la denuncia. El miedo a la denuncia forma parte de nuestra identidad costarricense que se refleja en una autocensura del pensamiento, de apropiarse de una posición, apropiarse de la palabra. • el hostigamiento sexual hacia las docentes no se aborda por estudiantes • Denunciar es sumamente difícil y creo que también una de las razones más pesadas muchas veces es que una sabe que le van a empezar a pedir y pedir y pedir pruebas. Es una tortura, porque sí, podés tener apoyo y quizás alguna prueba, pero literalmente esperan como una bitácora de acoso o algo así con cientos de pruebas. Al menos así me pasó al intentar denunciar a un compañero en una clase. • Totalmente de acuerdo, Paola. Que no se convierta en un imperativo moral. Lo más importante es el apoyo emocional, y cada persona debería tener la libertad de escoger si puede denunciar o no.
PRIORIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo. Creo que las mujeres investigadoras no siempre realizamos investigaciones acerca de género. Todas las investigaciones realizadas por mujeres deben ser motivadas y difundidas. • Si las autoridades de la unidad no ayudan en el proceso de sensibilización las alianzas naturales son las asociaciones estudiantiles...generar conversatorios, foros, etc., que la presión sea "de abajo" (en realidad abajo por no tener poder formal) hacia arriba • Capacitación y sensibilización es algo que se requiere. Muchas veces también las situaciones y comportamientos que asumen los hombres son aprendidos en lo familiar, en lo comunitario

	<p>fuera de la U. Por eso cuando llegan a la U y realizan esas acciones son penalizadas y ellos también se enfrentan a una contradicción que ellos miran como agresión. Creo que todas las personas en la comunidad universitaria merecemos esa capacitación y esa sensibilización sobre el respeto a nuestros cuerpos y al cuerpo de las otras personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la Facultad de Ciencias Básicas se acordó y se recuerda cada inicio de semestre que deben ir dos infografías sobre discriminación y hostigamiento en los programas de los cursos y en su página de Mediación. Esto lo estamos haciendo desde inicios del año 2021. Igual hemos hecho campañas sobre dichos temas. • Debe hacerse el Primer Congreso Nacional, interuniversitario, de mujeres académicas
--	---

5.CONCLUSIONES Y SÍNTESIS

Las vivencias y percepciones de experiencias de las expositoras y las personas participantes evidencian que las dificultades si bien no son exclusivas de la población femenina, sí manifiestan diferencias importantes entre la vida académica de los hombres y las mujeres en la institución. Como cierre del conversatorio se destacaron algunas conclusiones sobre las oportunidades, retos - vacíos y prioridades que deben atenderse a muy corto plazo en la comunidad universitaria para mejorar la equidad y evitar las brechas de género:

- El Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento sexual debe ser visibilizado por parte de las unidades académicas, con frecuencia la información no llega de forma asertiva a la comunidad pues cada Unidad lo interpreta sin tener la asesoría pertinente.
- 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 CICHES 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.

- Se necesitan más 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 CICHES, CIEM, ODI, CU-CE, Comisión género Rectoría para que la información llegue a toda la comunidad universitaria
- Se recomienda la asignación de mayores recursos económicos/físicos/humanos para el apoyo psicológico a las víctimas de acoso sexual
- Se debe educar e informar mejor para mejorar las relaciones de sororidad entre las mujeres
- Se consensuó la necesidad de contar con un plan integral de acción a nivel institucional para mejorar las condiciones de equidad en la UCR
- En cuanto al compromiso político debería considerarse el desarrollo de una estrategia que incluya la promoción de diálogo permanente a través de las diferentes instancias para escuchar a las mujeres de la institución y sus necesidades
- Es recomendable involucrar la formación de grupos de trabajo multidisciplinarios con capacidad de: integrar información existente y la generada ...
- Otro punto de consenso se basó en el como nuestra cultura académica con frecuencia segrega e invisibiliza a las mujeres que navegan entre la vida docente, investigativa, la maternidad, crianza de hijos y hasta el cuidado de familiares.
- Lo anterior, enmarcado en un contexto de cambio que considere la relación género y sociedad,

pues en la mayoría de los casos son las mujeres quienes deben dar la mayor cantidad de tiempo y energía para cumplir a la vez con las responsabilidades de la vida familiar y académica.

- Se sugiere considerar las largas jornadas de trabajo que continúan asignándose a las mujeres en el espacio familiar y que se suman a la recarga laboral de la academia.
- Buscar el consenso de las mujeres de la comunidad académica para que acompañado de gestión y operatividad de las institución se sugieran formas alternativas para aprovechar el talento humano y mayor acceso de las mujeres a la toma de decisiones en la Universidad.
- A su vez, la información recabada en estas jornadas debería ser considerada con el fin de fortalecer la capacidad de toma de decisiones
- Entre los retos que debemos considerar al plantear la continuidad de espacios donde las mujeres intercambien experiencias, se escuchen sus voces y se propongan alternativas para mejorar las condiciones actuales en la academia.
- se mencionaron retos relacionados con la importancia de dar mayores espacios a la investigación con descarga para las mujeres de la comunidad universitaria
- Monitoreo bianual y anual de las condiciones laborales
- Se planteó el desafío de incorporar más a las mujeres en puestos de liderazgo ya que las creencias, percepciones y estereotipos aún prevalecen en el ámbito universitario y obstaculizan su desarrollo profesional e interpersonal en la Universidad.
- Se consensuó la necesidad de identificar indicadores y variables claves o esenciales para enfocar
- Por último, se presentan las palabras claves identificadas como las más relevantes durante el conversatorio por los participantes (obtenidas de la aplicación mentimeter). ... Esto es opcional y faltaría elaborarlo

