



**UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER**

**Diagnóstico Institucional
Relaciones de Equidad entre Mujeres y Hombres
en la Universidad Nacional**

Heredia, marzo 2008

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	11
I) RESUMEN EJECUTIVO	12
Personal universitario por sexo	12
Personal universitario según sus funciones	13
Personal universitario según su estado (interino/propietario)	14
Personal universitario académicas(os), administrativos(os) y paraacadémicas(os) según su estado (interino/propietario)	15
Personal universitario según jornadas	15
Ubicación del personal universitario de acuerdo al puesto desempeñado.....	17
Número de solicitudes para optar por categoría a régimen de Carrera Académica	18
Participación de mujeres y hombres en instancias de toma de decisiones	18
II) CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
III) OBJETIVOS.....	23
IV) METODOLOGÍA.....	24
V) REFERENTE TEÓRICO Y DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	36
VI) PRINCIPALES HALLAZGOS.....	40
6.1) Ubicación del personal universitario por sexo	40
6.2) Ubicación del personal de la Universidad Nacional según sus funciones.....	51
6.3) Propiedad e interinazgo del personal académico, administrativo y paracadémico	66
6.4) Jornadas de las personas funcionarias de la Universidad Nacional.....	94
6.5) Años de servicio de personal académico, administrativo y paracadémico.....	106
6.6) Acceso a puestos del personal académico y administrativo	115
6.7) Solicitudes presentadas para optar por categoría al Régimen de Carrera Académica	124
6.8) Participación de mujeres y hombres en algunas instancias de toma de decisiones	133
VII) CONCLUSIONES GENERALES	136
VIII) RECOMENDACIONES PRELIMINARES	143
IX) ANEXOS DE CUADROS	148
X) ANEXOS DE GRÁFICOS.....	156
XI ANEXO ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL.....	159
XII) BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	160
Direcciones electrónicas:.....	161
Fuentes de información estadística y documental utilizadas.....	161

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias según sexo, noviembre 2005.....	40
Gráfico 2. Universidad Nacional: Personas funcionarias por sede según sexo, noviembre 2005.....	41
Gráfico 3. Universidad Nacional: Personas funcionarias por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	42
Gráfico 4. Universidad Nacional: Personas que laboran en el CIDE por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	44
Gráfico 5. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	45
Gráfico 6. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	45
Gráfico 7. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	46
Gráfico 8. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Filosofía y Letras por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	47
Gráfico 9. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Vicerrectoría de Desarrollo por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	48
Gráfico 10. Universidad Nacional: Personas que trabajan en la Vicerrectoría Académica por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	49
Gráfico 11. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	50
Gráfico 12. Universidad Nacional: Personas funcionarias por tipo de funcionario(a) según sexo, noviembre 2005.....	52
Gráfico 13. Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer por tipo de funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	52
Gráfico 14. Universidad Nacional: Personal académico por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	54
Gráfico 15. Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	55

Gráfico 16. Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Ciencias Sociales por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	56
Gráfico 17. Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	57
Gráfico 18. Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Ciencias de la Salud por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	58
Gráfico 19. Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer en Unidades de trabajo con más de 10 funcionarios(as) académicos(as), noviembre 2005.....	59
Gráfico 20. Universidad Nacional: Personal académico que labora en el CIDE por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	60
Gráfico 21. Universidad Nacional. Personal académico que labora en la Facultad de Filosofía y Letras según Unidad de trabajo por sexo, noviembre de 2005.....	61
Gráfico 22. Universidad Nacional. Razón mujeres por hombre en Unidades de trabajo con más de 10 académicos(as), noviembre 2005.....	62
Gráfico 23. Universidad Nacional: Personas administrativas por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	63
Gráfico 24. Universidad Nacional: Personal administrativo que labora en la Vicerrectoría de Desarrollo por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	64
Gráfico 25. Universidad Nacional: Personas funcionarias por estado del funcionario/a según sexo, noviembre 2005.....	66
Gráfico 26. Universidad Nacional: Personal interino por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	67
Gráfico 27. Universidad Nacional: Personal interino que labora en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	69
Gráfico 28. Universidad Nacional: Personal interino que labora en la Facultad de Ciencias Sociales por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	70
Gráfico 29. Universidad Nacional: Personal interino que labora en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	71
Gráfico 30. Universidad Nacional: Personal interino que labora en el CIDE por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	72
Gráfico 31. Universidad Nacional: Personal interino que labora en la Facultad de Filosofía y Letras por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	73

Gráfico 32. Universidad Nacional: Personal propietario por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	74
Gráfico 33. Universidad Nacional: Personal propietario de la Vicerrectoría de Desarrollo por Unidad de trabajo según sexo, noviembre de 2005.....	75
Gráfico 34. Universidad Nacional: Personas propietario que labora en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	76
Gráfico 35. Universidad Nacional: Personal propietario que labora en la Facultad de Ciencias Sociales por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	77
Gráfico 36. Universidad Nacional: Personal propietario que labora en la Facultad de Tierra y Mar por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	78
Gráfico 37. Universidad Nacional: Personal propietario que labora en el CIDE por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	79
Gráfico 38. Universidad Nacional: Personal propietario que labora en la Facultad de Filosofía y Letras por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	80
Gráfico 39. Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer, del personal académico y administrativo según estado del funcionario(a) y Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	85
Gráfico 40. Universidad Nacional: Hombres por tipo de funcionario según estado del funcionario y sede, noviembre 2005.....	86
Gráfico 41. Universidad Nacional: Mujeres por tipo de funcionaria según estado de la funcionaria y sede, noviembre 2005.....	87
Gráfico 42. Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	89
Gráfico 43. Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Tierra y Mar por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	90
Gráfico 44. Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Ciencias Sociales por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	91
Gráfico 45. Universidad Nacional: Personal académico que labora en el CIDE por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	92
Gráfico 46. Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Filosofía y Letras por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....	93

Gráfico 47. Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por sede según sexo, noviembre 2005.....	95
Gráfico 48. Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	96
Gráfico 49. Universidad Nacional: Personas que laboran en el CIDE por Unidad de trabajo según jornada a la semana y sexo, noviembre 2005.....	97
Gráfico 50. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales por Unidad de trabajo según jornada a la semana y sexo, noviembre 2005.....	98
Gráfico 51. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por Unidad de trabajo según jornada y sexo, noviembre 2005.....	99
Gráfico 52. Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por Órganos Administrativos según sexo, noviembre 2005.....	100
Gráfico 53. Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por tipo de funcionario(a) según sexo, noviembre 2005.....	101
Gráfico 54. Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por estado de funcionario(a) según sexo, noviembre 2005.....	103
Gráfico 55. Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por estado de funcionario/a y sexo según sede, noviembre 2005.....	104
Gráfico 56. Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana del personal académico por Unidad de trabajo según estado de funcionario(a) y sexo, noviembre 2005.....	104
Gráfico 57. Universidad Nacional: Personas funcionarias por sexo según años de servicio, noviembre 2005.....	107
Gráfico 58. Universidad Nacional: Personal académico, administrativo y paracadémico, según años de servicio, noviembre 2005.....	108
Gráfico 59. Universidad Nacional: Personal académico por sexo según años de servicio, noviembre 2005.....	109
Gráfico 60. Universidad Nacional: Personal administrativo por sexo según años de servicio, noviembre 2005.....	110
Gráfico 61. Universidad Nacional: Personal paracadémico por sexo según años de servicio, noviembre 2005.....	111

Gráfico 62. Universidad Nacional: Personal propietario por años de servicio promedio según facultad y sexo, noviembre 2005.....	113
Gráfico 63. Universidad Nacional: Personas funcionarias por años de servicio promedio según Unidad de trabajo y sexo, noviembre 2005.....	114
Gráfico 64. Universidad Nacional: Personal académico por tipo de puestos ocupados, noviembre 2005.....	115
Gráfico 65. Universidad Nacional: Personal académico por tipo de puestos ocupados según sexo, noviembre 2005.....	116
Gráfico 66. Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer por tipo de puestos académicos según estado de las personas funcionarias, noviembre 2005.....	119
Gráfico 67. Universidad Nacional: Distribución del personal administrativo por rango salarial, noviembre 2005.....	120
Gráfico 68. Universidad Nacional: Distribución del personal administrativo por rangos salariales según sexo, noviembre 2005.....	122
Gráfico 69. Universidad Nacional: Distribución del personal académico que solicitó ingreso a Régimen de Carrera Académica, por categoría según sexo. Período 1977-2006.....	125
Gráfico 70. Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso a la categoría Profesor(a) Instructor(a) Bachiller en el período 1977-2006, por facultades según sexo, mayo 2006.....	127
Gráfico 71. Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso a la categoría Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) en el período 1977-2006, por facultades según sexo, mayo 2006.....	128
Gráfico 72. Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso a la categoría Profesor(a) I en el periodo de 1977 al 2006, por Facultades según sexo, mayo 2006.....	129
Gráfico 73. Universidad Nacional: personal académico que solicitó ingreso a la categoría de Profesor(a) II entre el período 1977-2006, por facultades según sexo, mayo 2006.....	130
Gráfico 74. Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso a la categoría de Catedrático(a) en el período de 1977-2006, por facultades según sexo, mayo 2006.....	131

Gráfico 75. Universidad Nacional: Personal académico de las sedes regionales que hicieron solicitud a carrera académica en el período 1977-2006, por categoría según sexo, mayo 2006.....132

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Universidad Nacional: Caracterización general de la población de estudio según número de personas y de nombramientos, Noviembre 2005.....26

Cuadro 2. Universidad Nacional: Descripción de los puestos académicos, Noviembre 2005.....32

Cuadro 3. Universidad Nacional: Puestos administrativos según rangos salariales, Noviembre 2005.....33

Cuadro 4. Universidad Nacional: Personas con un solo nombramiento por sexo y razón de hombres sobre mujeres según Unidad de trabajo, noviembre 2005.....43

Cuadro 5. Universidad Nacional: Personas funcionarias por Unidad de trabajo según estado de funcionario(a) y razón de hombre por mujer, noviembre 2005.....81

Cuadro 6. Universidad Nacional. Personas funcionarias según Tipo y Estado del funcionario(a) por Unidad de trabajo y sexo. Noviembre de 2005.....83

Cuadro 7. Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias por jornadas semanales asignadas según sexo, noviembre 2005.....94

Cuadro 8. Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias por número de horas contratadas a la semana según sede y sexo, noviembre 2005.....95

Cuadro 9. Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias por tipo del funcionario(a) según número de horas contratadas a la semana, noviembre 2005.....102

Cuadro 10. Universidad Nacional: Personas funcionarias según años de servicio por sexo, noviembre 2005.....106

Cuadro 11. Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso en carrera académica entre el período 1977-2006 según sexo, mayo 2006.....124

Cuadro 12. Universidad Nacional: Conformación del Consejo Universitario por sexo según condición de participación, período 1975-2005.....134

Cuadro 13. Universidad Nacional: Participación de personas propietarias en el Consejo Universitario por períodos de permanencia según sexo, período 1975-2005.....	135
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ANEXOS DE CUADROS

Cuadro 1. Universidad Nacional: Personas funcionarias por Área de trabajo según estado del funcionario(a) y razón de hombres por mujer, noviembre 2005.....	148
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 2. Universidad Nacional: Jornadas promedio de las personas funcionarias por Sede según tipo de funcionario(a), noviembre 2005.....	149
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 3. Universidad Nacional: Personas funcionarias por horas de contratación a la semana según sede y sexo, noviembre 2005.....	149
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 4. Universidad Nacional: Personas que laboran en la Sede Central por Área de trabajo según número de horas contratadas a la semana y sexo, noviembre 2005.....	149
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 5. Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias de la Sede Central por Área de trabajo según número de horas contratadas a la semana y sexo, noviembre 2005.....	150
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 6. Universidad Nacional: Personas funcionarias por horas de contratación a la semana según tipo de funcionario(a) y sexo, noviembre 2005.....	150
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 7. Universidad Nacional: Años de servicio promedio del personal por Área de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	150
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 8. Universidad Nacional: Unidades de trabajo con la mayor antigüedad según mujeres.....	151
------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 9. Universidad Nacional: Unidades de trabajo con la mayor antigüedad según hombres.....	151
------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 10. Universidad Nacional: Personal académico en los puestos con mayores brechas por sexo según Área de trabajo, noviembre 2005.....	152
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 11. Universidad Nacional: Personal académico en puestos de decisión por Área de trabajo según sexo, noviembre 2005.....	153
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Cuadro 12. Universidad Nacional: Personal académico en los puestos con menores brechas por sexo según Área de trabajo, noviembre 2005.....	154
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

ANEXOS DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Universidad Nacional: Razón hombres por mujer del personal académico según años de servicio, noviembre 2005.....156

Gráfico 2. Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer del personal administrativo según años de servicio, noviembre 2005.....156

Gráfico 3. Razón de hombres por mujer del personal paracadémico según años de servicio, Universidad Nacional, noviembre 2005.....157

Gráfico 4. Universidad Nacional: Distribución del personal administrativo interino por rango salarial según sexo, noviembre 2005.....157

Gráfico 5. Universidad Nacional: Distribución del personal administrativo en propiedad por rango salarial según sexo, noviembre 2005.....158

PRESENTACIÓN

Las condiciones de inequidad entre hombres y mujeres están presentes en todos los ámbitos de la cultura, tanto en la esfera pública como en la privada, aunque pasan inadvertidas para la mayoría de la gente. Se trata de desigualdades a lo sumo vistas como parte de lo que es normal que pase y equivocadamente ubicadas en un orden natural sin vislumbrar posibilidades de cambio a favor de la justicia social.

La Universidad Nacional no está exenta de relaciones desiguales entre hombres y mujeres, por lo que en su momento, aspirantes a la Rectoría suscribieron con el Instituto de Estudios de la Mujer una Agenda Universitaria hacia la equidad entre mujeres y hombres, la cual luego fue ratificada por el Sr. Olman Segura Bonilla en su calidad de Rector.

El punto 3 de las Acciones Compromiso de dicha Agenda, plantea: *“Impulsar el desarrollo de un Diagnóstico sobre las condiciones de inequidad de género presentes en la vida universitaria, que posibilite identificar las principales barreras que la comunidad universitaria enfrenta para su desarrollo pleno, el cual será coordinado por el IEM, con la participación de las instancias pertinentes, según los requerimientos”*.

El presente documento constituye un primer avance sobre dicho compromiso, en el cual se priorizó el análisis de información cuantitativa, para evidenciar brechas de género y a su vez proponer algunas recomendaciones que permitan corregirlas. Algunas medidas serán factibles y necesarias a corto plazo, las cuales se conocen como *acciones afirmativas*, cuya implementación tiene la finalidad de compensar carencias históricas a consecuencia de la discriminación por sexo. Serán necesarios otros cambios no predecibles y dependientes de voluntades personales, como son actitudes y formas de pensar.

En la elaboración de este primer informe se han invertido enormes esfuerzos que sobrepasan en mucho las jornadas de contratación de las académicas del Instituto de Estudios de la Mujer, responsables de este trabajo, me refiero a Leda Marengo Marrochi, coordinadora del grupo de trabajo, Silvia Jiménez Mata, Doris Fernández Carvajal, Paula Sequeira Rovira y Patricia Delvó Gutiérrez, a cargo de la parte estadística. De igual manera, Carlos Jobson del IDESPO y Javier Rodríguez de APEUNA, con más interés que disponibilidad de tiempo hicieron aportes muy valiosos en algunas etapas de este proceso. El personal del Departamento de Recursos Humanos y del Centro de Cómputo siempre estuvieron anuentes a facilitar información solicitada.

A las personas e instancias mencionadas, en nombre del Instituto de Estudios de la Mujer y en el mío propio les externo un agradecimiento muy especial, con la esperanza de seguir sumando esfuerzos para la erradicación de prácticas que son violatorias de los derechos humanos.

Zaira Carvajal Orlich
Directora

D) RESUMEN EJECUTIVO

La población sujeta de estudio de este diagnóstico está conformada por 2118 personas que tenían un solo un nombramiento en la Universidad Nacional, al mes de noviembre del año 2005.

Las variables que se analizaron en el presente diagnóstico fueron las siguientes: distribución de la población por sexo, distribución de la población según las funciones realizadas, distribución de la población según su estado (propiedad/interina), distribución de la población según las jornadas contratadas, distribución de la población según los años de servicio, distribución del personal académico y administrativo según puesto desempeñado. Además se analizó el número de solicitudes que se han presentado para optar por una categoría al Régimen de Carrera Académica hasta el año 2006, lo mismo que la participación de mujeres y hombres en instancia de toma de decisiones y en puestos de dirección de Facultades, en todo su trayecto histórico.

Personal universitario por sexo

Hay una mayor presencia de hombres en las tres de la Universidad Nacional: de las 2118 personas, 1016 son mujeres (48%) y 1102 son hombres (52%). Esta tendencia prevalece en la Sede Central: 916 mujeres (48%) y 980 hombres (52%). En la Sede Brunca, 56 mujeres y 63 hombres (47% y 53% respectivamente) y en la Sede Chorotega, 44 mujeres y 59 hombres (43% y 57% respectivamente).

La Vicerrectoría de Desarrollo es la instancia más numerosa de toda la Universidad, ya que ahí se concentran 383 personas, de las cuales 134 son mujeres y 249 hombres. Esta vicerrectoría reúne al 18% de la población de la UNA y la relación es de 1.9 hombres por una mujer.

La mayor presencia de hombres en este espacio, tiene que ver con las funciones, ya que éstos se encuentran laborando en áreas consideradas como “típicamente masculinas” como es, el mantenimiento, la vigilancia, computación, las publicaciones e impresiones y el transporte.

Las otras facultades con mayor presencia de hombres son: la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales con 270 personas (89 mujeres y 181 hombres) y Ciencias Sociales con 245 personas (112 mujeres y 133 hombres). En la primera se registra la mayor brecha entre los géneros, a nivel de toda la Universidad ya que por la presencia de dos hombres hay una mujer.

Las mujeres están ubicadas en la Vicerrectoría de Desarrollo (134), Ciencias Sociales (112), Vicerrectoría Académica (108) y el CIDE (102), sin embargo la mayor brecha a favor de las mujeres se presenta en esta última, ya que por la presencia de una mujer hay 0.4 hombres.

Encontramos también una concentración importante de mujeres en los Órganos Superiores y Asesores¹ ya que un 72% de su personal son mujeres.

Personal universitario según sus funciones

De las 2118 personas clasificadas de acuerdo a sus funciones tenemos que: 1029 son académicas (49%), 821 administrativas (39%), y 269 paraacadémicas (12%).

El personal académico está conformado por 585 hombres y 444 mujeres que representan un 57% y 43% respectivamente. El personal administrativo está representado por 407 mujeres y 414 hombres (hay paridad por sexo ya que cada uno representa el 50%). El personal paracadémico está integrado por más mujeres que hombres, 165 mujeres y 103 hombres (62% y 38% respectivamente).

Los hombres académicos están concentrados en tres facultades: Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Ciencias de la Tierra y el Mar. En conjunto agrupan a 333 hombres que representan un 66% de los académicos de la Sede Central. En la primera facultad hay una relación de 3 hombres por una mujer y en las otras hay dos hombres por cada mujer en cada una.

Los hombres académicos laboran en el Departamento de Física, las Escuelas de Topografía, Economía, Matemática y Ciencias Agrarias, disciplinas conocidas como “ciencias duras” y que tradicionalmente han sido desempeñadas por los hombres.

Las mujeres académicas está ubicadas en el Centro de Investigación y Docencia CIDE, Ciencias Sociales y Filosofía y Letras, aquí se concentran un total de 190 mujeres que representan un 51% de las académicas de la Sede Central.

Estas mujeres se encuentran trabajando en la Escuela de Bibliotecología, Dirección de Docencia, la División de Educación Básica, Escuela de Danza y la Escuela de Secretariado Profesional. Como podemos apreciar las mujeres se ubican en las áreas de la educación, las artes y el secretariado, consideradas como “carreras femeninas”.

A nivel de las sedes regionales encontramos una situación paritaria entre los sexos dentro del personal académico.

Dentro del personal administrativo encontramos paridad entre los géneros, (407 mujeres y 414 hombres) sin embargo si encontramos brechas en la ubicación de los mismos. Los dos espacios de trabajo en los existen mayores brechas en favor de los hombres administrativos la tenemos en la Sede Chorotega en la que hay 2.6 hombres por una mujer y en la Vicerrectoría de Desarrollo con 1.8 hombres por una mujer.

¹ Los Órganos Superiores y Asesores son las instancias que coadyuvan en el quehacer administrativo y aplican la normativa universitaria, tales como: el Tribunal Universitario de Apelaciones, la Contraloría Universitaria, Junta de Relaciones Laborales, entre otros.

A nivel del personal administrativo la segmentación se hace visible en la mayor presencia de los hombres en las áreas de mantenimiento, transporte, publicaciones y vigilancia, mientras que las mujeres se ubican mayormente en las funciones secretariales y de asistentes administrativas.

Personal universitario según su estado (interino/propietario)

De las 2118 personas, 1072 están en condición de interinas (51%) y 1046 en condición de propietarias (49%)

El personal interino está conformado por 523 mujeres y 549 hombres lo que nos da un porcentaje muy parejo 49% y 51% respectivamente. Este personal está ubicado mayormente en la Sede Central un 86% y el 14 % restante en las sedes regionales.

Encontramos una concentración de hombres interinos en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Tierra y Mar. En conjunto agrupan a 230 personas, que representan un 42% de los hombres interinos. Y dentro de los órganos administrativos, es la Vicerrectoría de Desarrollo la que presenta una concentración importante de interinos (88 hombres)

La Facultad de Ciencias Exactas y Naturales es la que presenta la mayor brecha entre mujeres y hombres interinos, ya que hay 103 hombres y 50 mujeres, para una relación de 2 hombres interinos por 1 mujer en esa condición.

Se encontró una concentración importante de mujeres interinas en el CIDE, Ciencias Sociales, Exactas y Naturales y Ciencias de la Tierra. En conjunto estas cuatro facultades agrupan a 224 mujeres que representan un 43% del total de las mujeres interinas de la Universidad.

El personal en propiedad está integrado por 1046 personas, de las cuales 976 se ubican en la Sede Central (93%) y el 7% restante está ubicado en las sedes regionales (70 personas).

Los hombres con propiedad aventajan a las mujeres en seis puntos porcentuales ya que mientras los primeros representan un 53% las segundas un 47% (en números absolutos tenemos 493 mujeres y 553 hombres).

La Vicerrectoría de Desarrollo es el espacio laboral de toda la Universidad que concentra el mayor número de hombres en esa condición, seguida de Ciencias Exactas, en ambos espacios laborales la de 2 hombres en propiedad por 1 mujer.

Las mujeres con propiedad se encuentran mayormente en las facultades de Ciencias Sociales, Filosofía y Letras y el CIDE.

Personal universitario académicas(os), administrativos(os) y paraacadémicas(os) según su estado (interino/propiedad)

En las facultades de Exactas y Naturales, Ciencias Sociales, Tierra y Mar, Ciencias de la Salud y CIDEA, hay una mayor presencia de hombres académicos en propiedad. La mayor brecha de género la encontramos en la facultad de Exactas y Naturales ya que por una académica en propiedad hay 3.6 hombres en esa condición.

En algunas facultades también se presentan brechas relevantes, por ejemplo Ciencias de la Tierra y Mar donde la razón es de 2.7 hombres por una mujer, en Ciencias Sociales es de 2.3 y en Ciencias de la Salud y CIDEA esa relación es de 2 académicos en propiedad por una mujer.

En esas mismas facultades hay una alta predominancia de académicos en condiciones de trabajo más estables y con mayores garantías dadas por la condición de propietarios.

Por su parte esta misma tendencia se observa en los académicos interino, en las facultades antes mencionadas, aunque con brechas menores. Nuevamente la facultad de Exactas y Naturales presenta una brecha amplia entre los géneros, ya que por la presencia de una académica interina hay 2.5 académicos.

En las facultades de Ciencias Sociales, Tierra y Mar, Ciencias de la Salud, esta relación es de 1.7 académicos en promedio por una académica.

Con relación al personal administrativo en propiedad, encontramos que las mayores brechas se presentan en la Vicerrectoría de Desarrollo, con una razón de dos hombres en propiedad por una mujer. Una situación similar la encontramos en la Sede Chorotega, donde los hombres administrativos en propiedad están en una condición más ventajosa que las mujeres, aquí la razón es 2 hombres por una mujer.

Las mayores brechas entre funcionarias(os) administrativas(os) interinas(os) las encontramos en la Sede Chorotega, en donde hay 6 hombres por una mujer y en Estudios Generales donde la relación es de 3 hombres por una mujer.

Personal universitario según jornadas

Con relación a las jornadas tenemos que: de las 1016 mujeres que laboran en la Universidad, 688 que representan un 68%, trabajan una jornada de 40 horas, mientras que 328 (32%) tiene una jornada fraccionada y se encuentra en una condición de subempleo visible.

Por su parte, de los 1102 hombres que laboran en la Institución, 704 (64%) se encuentran trabajando una jornada de 40 horas, el resto de ellos 398 (36%), se encuentra laborando menos de la jornada completa (40 horas).

La asignación de jornadas favorece más al personal administrativo ya que un 96% (792 personas) se encuentra laborando con una jornada completa. Algo similar ocurre con el personal paracadémico ya que un 86% (230 personas) se encuentra trabajando también tiempo completo.

La situación de mayor desventaja se encuentra en el personal académico ya que, sólo un 36% de este personal (370 personas) se encuentra laborando una jornada de 40 horas.

El restante porcentaje, 64% (conformado por 659 personas) se encuentra laborando con jornadas fraccionadas que van desde las 5 horas hasta las 30 horas. Esta situación afecta mayormente a los hombres, ya que 369 académicos frente a 290 académicas.

A nivel de facultades vemos que: la facultad que tiene mejor colocado a su personal es Estudios Generales ya que un 80% (20 de 25 personas) trabaja tiempo completo, en un segundo lugar tenemos a la Facultad de Ciencias de la Salud, en la que un 66% de personal (89 personas) tienen jornadas de tiempo completo.

Este mismo análisis en facultades que concentran más personal como Ciencias Exactas y Naturales (270 personas), Ciencias Sociales (245 personas) y Ciencias de la Tierra y el Mar (196 personas), vemos que en esta última facultad es la que tiene a su personal mejor posicionado, ya que un 69% (135 personas) disfruta de jornada completa. Ciencias Sociales 55% (135 personas) y Ciencias Exactas y Naturales 51% (139 personas).

Las dos facultades que presentan condiciones más desfavorables para su personal son, primeramente el CIDE, ya que un 67% de su personal tiene jornadas fraccionadas (entre 5 horas hasta 30 horas). En un segundo plano tenemos al CIDEA, en el que un 47% de su personal tiene igualmente jornadas fraccionadas.

En casi todas las facultades la situación de las mujeres es más favorable que la de los hombres, ya que existen porcentajes mayores de mujeres contratadas con jornada completa, o sea de 40 horas. Algunos ejemplos son: Ciencias de la Salud 75% de mujeres y 60 % de hombres, Ciencias Sociales 67% de mujeres y 45% de hombres, Ciencias Exactas y Naturales 55% de mujeres y 50% de hombres, Estudios Generales 100 % son mujeres y 61% son hombres. La excepción es la Facultad de Tierra y Mar que presenta una situación muy paritaria 68% mujeres y 69% hombres.

Encontramos a los hombres en una situación menos ventajosa en casi todas las facultades, ya que hay mayores porcentajes de hombres contratados con las jornadas más bajas (10 horas). Algunos ejemplos, el CIDE donde un 53% de hombres y 36% mujeres, Ciencias Exactas 25% de hombres y 15% mujeres, Ciencias Sociales 36% hombres y 19% mujeres, tienen jornadas mínimas.

El personal de la Sede Brunca presenta la situación más desfavorable de la Universidad ya que sólo un 29 % de las mujeres y el 46% de los hombres trabajan tiempo completo.

Las mujeres y hombres en propiedad tienen jornadas promedio mayores que las de los interinos, las primeras tienen una jornada promedio de 36 horas y los segundos de 37 horas.

En las sedes regionales Brunca y Chorotega las mujeres interinas presentan una situación más desventajosa ya que tienen jornadas promedio de 16 y 18 horas, mientras que los hombres las tienen de 21 y 23 horas respectivamente.

Personal universitario según años de servicio

De las 2118 que laboran en la Universidad, un 52% (1094 personas) tiene menos de cinco años de trabajar en la Institución, o sea más de la mitad del recurso humano es de reciente ingreso.

Se observa una tendencia a la disminución del personal conforme avanza en años de servicio ya que sólo un 8% (181 personas) tienen más de veinticinco años de trabajo.

En la población de reciente ingreso no se observan brechas significativas entre géneros ya que un 51% son hombres (556) y 49% son mujeres (538).

En la población de mayor antigüedad (con más de veinticinco años de servicio) hay un mayor número de hombres, 113 hombres frente a 68 mujeres. Esta situación podría deberse a que los hombres se han acogido al régimen de la Caja Costarricense del Seguro Social que obliga a jubilarse por edad y no por años de servicio, o bien, les interesa mantenerse trabajando en la Institución aún habiendo cumplido con el requisito de los años de servicio.

El personal de reciente ingreso está conformado mayormente por académicos, un 53%, un 39% es personal administrativo y un 8% personal paracadémico. Tanto dentro del personal académico como del personal administrativo no se evidencian brechas significativas entre los géneros.

Ubicación del personal universitario de acuerdo al puesto desempeñado

Tomando en cuenta al personal académico de la Universidad, veremos que 50% está ubicado en la categoría de Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a), un 12% en la categoría de Profesor II, un 10% en la de Profesor I Bachiller, un 7% en la categoría de Profesor I y un solo un 6% en la categoría de Catedrático(a).

Las mayores brechas entre los académicos y académicas las encontramos en los puestos de Catedrático (15 mujeres y 49 hombres), Profesor II (44 mujeres y 80 hombres) y en los puestos de Director y Subdirector de unidades académicas (17 mujeres y 31 hombres). Estos datos nos indican que las mujeres están menos presentes en puestos de mayor rango o jerarquía.

La relación más paritaria entre los sexos se observan en el puesto de Profesor Instructor Licenciado, en la que hay 245 mujeres y 263 hombres.

Con relación al personal administrativo, su ubicación no se hace por puestos sino por categoría salarial, y al respecto tenemos que: un 53% de estos funcionarios devenga salarios que oscilan entre ¢150.000 y menos de ¢200.000. Dentro de este grupo encontramos a 222 hombres y 112 y mujeres que realizan funciones de conserjería, guardas y misceláneos. Un 36% devenga entre ¢200.000 y menos de ¢300.000 y el 11% entre ¢300.000 y menos de ¢400.000.

Por su parte las mujeres administrativas se ubican con ingresos mayores entre el rango de entre ¢200.000 y ¢224.00 realizando funciones de secretariado y asistentes en diversas áreas.

Número de solicitudes para optar por categoría a régimen de Carrera Académica

Un análisis histórico (1977-2006) del número de solicitudes que han presentado hombres y mujeres para optar por una categoría en Carrera Académica, observamos que el mayor número (805) han sido presentadas por los hombres, (un 56%) y 632 de las mujeres, (44%).

En todas las categorías el número de solicitudes de los hombres fueron superiores a las de las mujeres, lo que nos lleva a afirmar la existencia de brechas entre los géneros, que se acrecienta conforme se hace más alta la categoría y los requisitos para optar a la misma son mayores.

Para la categoría Profesor(a) I las mujeres presentaron 43%, frente a 57% de los hombres. En la categoría Profesor(a) II las mujeres presentaron 36% de las solicitudes mientras que los hombres 64% y para la categoría Catedrático(a) las mujeres presentaron un 29% de las solicitudes frente a 71% de los hombres.

A nivel de las dos sedes regionales un 75% del personal académico presentaron solicitudes a la categoría Profesor Instructor Licenciado y muy pocas solicitudes para las otras categorías. Observamos que las brechas no se presentan entre los géneros sino que están en las opciones que tiene este personal para acceder a las categorías más altas.

Participación de mujeres y hombres en instancias de toma de decisiones

Consejo Universitario: en 30 años de existencia del Consejo Universitario, (1975-2005) 65 personas han sido parte de ese órgano, de las cuales un 83% han sido hombres (137) y sólo un 17% de participación de mujeres (28 mujeres).

Un 82% de los hombres (113 hombres) ha estado en sola una oportunidad, mientras un 4% (6 hombres) ha llegado a ocupar un cargo tres o cuatro veces (con diferentes representación). Tres de estas personas llegaron a ocupar el puesto de rector.

Por su parte las mujeres, un 79% llegaron a ocupar un puesto por sola una vez, mientras que un 7% (2) llegaron a ocupar un puesto en tres y cuatro ocasiones (con diferentes representación) y llegaron a ser rectoras.

II) CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

a) Marco institucional para una Agenda Universitaria hacia la Equidad entre mujeres y hombres

En el año 2005 el Instituto de Estudios de la Mujer promovió la firma de una Agenda de Acuerdos Mínimos que orientara el accionar de la Universidad Nacional hacia la Equidad entre mujeres y hombres. Inicialmente la Agenda es suscrita por los tres candidatos a la rectoría y posteriormente el compromiso es ratificado por el Rector electo Dr. Olman Segura Bonilla.

Dos son las fuentes motivadoras que sirven de marco para el impulso de una Agenda para la Equidad de género en la Universidad Nacional. Por un lado, el Plan Global Institucional 2004-2011 que dice que la Universidad Nacional aspira a “una sociedad de respeto a la diversidad, inclusiva, que erradique cualquier manifestación discriminatoria, autoritaria o dogmática.” (p. 28) y que en su Misión apunta a que “con su acción integral, la Universidad contribuye a direccionar la sociedad hacia planos superiores de bienestar, equidad, sostenibilidad y libertad democrática, mediante paradigmas que permitan transformar y revalorar el desarrollo humano” (p36)

Por otro lado, en el III Congreso Universitario, se sientan las bases para concretar un accionar congruente con la aspiración antes citada, al aprobarse los ejes transversales que orientarán el quehacer universitario:

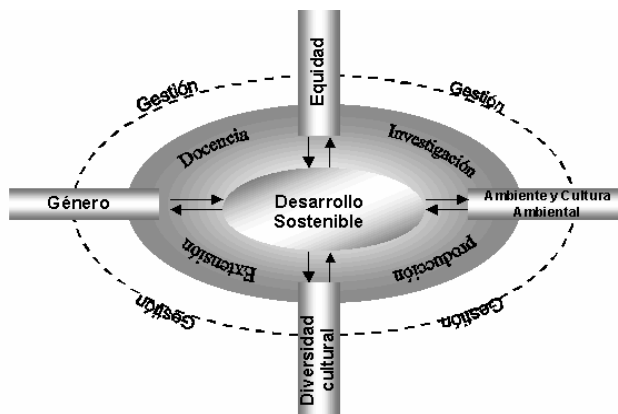


Figura No1. Representación de los ejes transversales y sus interrelaciones, en el quehacer de la Universidad Nacional. Tomado de la página web del Programa de Evaluación y Gestión de la Calidad Académica de la Universidad Nacional: www.una.ac.cr/peva/ejes1.htm

En el marco de la Agenda Universitaria hacia las Relaciones de Equidad entre hombres y mujeres (2005-2010) se plantea como una acción compromiso realizar un Diagnóstico que permitiera determinar las condiciones y manifestaciones de equidad -inequidad entre

mujeres y hombres en la vida universitaria y con ese sustento formular las políticas y medidas correctivas correspondientes.

b) La transversalidad de género en el quehacer universitario

La transversalidad de género tiene que ver con el impulso de políticas y estrategias dirigidas a incorporar la equidad entre mujeres y hombres en la vida de las instituciones u organizaciones en todos los niveles de la planificación y el quehacer institucional: estratégico, operativo y en la cultura organizacional.

Como ya hemos mencionado en el apartado anterior, la equidad de género forma parte de los enunciados del marco filosófico con los cuales la universidad ha definido su quehacer. Sin embargo, estas definiciones y orientaciones generales deben expresarse en los planes de estudio, en la producción de conocimiento y en la interpretación de la realidad que transmita el personal docente, todo lo cual refleje esos valores de equidad y propicie la formación de profesionales con una visión y un accionar congruente en esa dirección. Asimismo, en el nivel operativo, en la normativa y en la cultura organizacional, las actitudes y conocimientos de las personas profesionales que, tanto en el plano administrativo como en el académico, tienen a su cargo y participan de la vida universitaria.

La transversalidad de género tiene que ver, entonces, con:

- 1 Cambios institucionales y de políticas internas.
- 2 Una normativa y sus respectivos mecanismos sensibles a la equidad entre los géneros. Una población académica, administrativa y paraacadémica que refleje condiciones laborales propicias para construir, fortalecer y consolidar equipos de trabajo para la equidad entre los géneros.
- 3 Personal administrativo y docente sensibilizado sobre la importancia de explicitar en su práctica laboral, la voluntad de búsqueda de equidad entre los géneros.
- 4 Planes de estudio y cursos que incorporen la equidad entre los géneros.
- 5 Una población estudiantil conocedora y defensora de la importancia de la convivencia y el desarrollo en equidad.
- 6 Espacios institucionales para la proyección y la búsqueda de equidad.
- 7 Medidas afirmativas dirigidas a equilibrar las oportunidades y posibilidades de desarrollo de hombres y de mujeres.
- 8 Cultivo de ambientes sin hostilidad y exentos de discriminación por razón de sexo u cualesquier otro elemento distintivo entre los seres humanos.

La transversalización de género debe plantearse de forma articulada entre todos los niveles e instancias institucionales y concebirla como un proceso, que permita sensibilizar y permear profundamente la práctica universitaria, a través de planteamientos, prácticas laborales, pedagógicas y administrativas que reflejen una cultura de relaciones coherente con los enunciados teóricos, pero además, identificando las brechas que pudieran existir entre la población trabajadora.

c) La educación superior debe contribuir a la superación de las brechas de género

El sistema educativo es un eje articulador de una ideología que sostiene y legitima el *status quo* o que permanentemente lo cuestiona. En este contexto, buscando incidir en la dimensión curricular y de propuestas que apunten hacia una educación transformadora de los patrones tradicionales de género, los esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género deberían estar orientados a:

- 1 Cerrar la brecha entre los ámbitos considerados como femeninos y masculinos sin perjuicio de las diferencias entre los sexos
- 2 Que las personas estudiantes tengan abierto un amplio prisma de información, de opciones formativas y de posibilidades de participación, en todos los ámbitos sociales
- 3 Que las personas estudiantes incorporen una ética profesional fundada en el respeto a la diversidad y la igualdad entre los sexos
- 4 Que las personas estudiantes de ambos sexos puedan construir sus proyectos de vida en un marco de igualdad de oportunidades.

Por todo lo anterior, realizar un diagnóstico sobre las condiciones de equidad entre mujeres y hombres entre las personas funcionarias de la Universidad es de vital importancia, para la formulación fundamentada de propuestas de mejora y cambio en un espacio académico y laboral comprometido con los avances hacia la equidad entre mujeres y hombres.

III) OBJETIVOS

General

Analizar, desde una perspectiva de género, la posición y las condiciones socio-laborales de las personas funcionarias de la Universidad Nacional, con el propósito de determinar si existen brechas de inequidad de género que limitan el pleno desarrollo de mujeres y hombres.

Específicos

1. Analizar algunas variables socio-laborales en relación con el sexo del personal académico y administrativo y según su ubicación por facultad y unidad académica.
2. Profundizar en algunos aspectos de la trayectoria laboral de las personas que se encuentran dentro del Régimen de Carrera Académica y Administrativa.
3. Determinar si existe sexismo en las reglamentaciones y tramitología vigente en la Universidad Nacional. (en proceso)
4. Perfilar el nivel de participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones del quehacer universitario (Consejo Universitario, Comisiones Asesoras y entes colegiados, Decanaturas, Direcciones de Escuelas e institutos, otros)
5. Determinar la presencia de mujeres y hombres en las cuatro áreas prioritarias de trabajo del quehacer universitario (investigación, extensión, docencia y producción) (en proceso)
6. Establecer el acceso a recursos y oportunidades para hombres y mujeres en las cuatro áreas prioritarias de trabajo del quehacer universitario tales como becas de estudio, capacitación en servicio, cursos cortos, incentivos, entre otros. (en proceso)

IV) METODOLOGÍA

a) Tipo de investigación

El Diagnóstico Institucional sobre las Relaciones de Equidad entre Mujeres y Hombres en la Universidad Nacional, es un estudio que combina metodología y técnicas de recolección de información cuantitativa y cualitativa, con el fin de tener un balance general de la posición y condición de mujeres y hombres académicos(as) y administrativos(as) de la Universidad Nacional.

En el presente documento se presenta un avance de resultados de la primera fase de la investigación, relativa al análisis cuantitativo de algunas variables laborales del personal académico y administrativo según sexo y su ubicación por Áreas de trabajo (Facultades, Órganos Administrativos, Sedes) y por Unidades laborales (académicas y administrativas). Por tanto, se expone un análisis más descriptivo y exploratorio de la situación en términos generales de mujeres y hombres. Las variables analizadas son:

- 1 Tipo de funcionario(a)
- 2 Estado de funcionario(a)
- 3 Jornadas
- 4 Años de servicio
- 5 Puestos

Otra información que se analiza es la correspondiente a:

1. Ascenso en el Régimen de Carrera Académica.

Para el análisis de esta variable se tomó la información de la base de datos suministrada por la Comisión de Carrera Académica, al mes de mayo del año 2006. Es importante señalar que esta base contiene la información acumulada del personal que ha realizado *solicitud para ingresar* al régimen de carrera académica, desde que inició dicha comisión en el año de 1977.

Asimismo es importante aclarar que los datos que aquí se presentan están dados en número de solicitudes presentadas, (no en número de personas) hay que hacer la salvedad también que no todas las solicitudes han sido aprobadas, ya que dentro del proceso de revisión, algunas no han reunido los requisitos para ser aprobada.

Según conversación sostenida con funcionarias de dicha Comisión (octubre de 2007) nos han informado que por limitaciones de tiempo dicha base no está actualizada, por lo que presenta algunas inconsistencias, que están intentando solventar a través una revisión de cada uno de los expedientes, proceso que es muy lento. No obstante, de estos inconvenientes de información, decidimos efectuar la revisión a fin de determinar posibles tendencias.

También es importante señalar dos aspectos a considerar: uno es que, esta base es independiente de las otras de donde se tomaron los otros datos, por lo que no permite relacionar las variables; por otro lado, al estar la base en el Programa Excel, hubo que trabajar los datos manualmente, por conteo de frecuencias simple para elaborar cuadros a nivel de facultades.

2. Revisión histórica de la conformación por sexo de algunos órganos de toma de decisiones en la UNA:

Para una mejor comprensión de los datos que presentamos es importante considerar que durante los primeros veinte años, (1973-1993) este órgano estuvo integrado por: el Rector, un representante del Ministerio de Educación, un Secretario General, dos representantes de la comunidad nacional, cinco representantes de la comunidad universitaria, donde al menos dos tenían que ser administrativos y tres estudiantes y tres suplentes, (que generalmente eran estudiantes) para un total de trece personas propietarias y tres suplentes.

Desde el año de 1993 y hasta la fecha el Consejo Universitario está conformado por: el Rector (quien preside), la secretaría (ocupada por el director(a) de la Vicerrectoría Académica), un representante del Ministerio de Educación (generalmente ocupado por el Ministro de Educación del gobierno de turno), una persona representante de la comunidad nacional, cuatro representantes del sector académico, tres representantes del personal administrativo, tres estudiantes y tres suplentes, para un total de catorce propietarios (as) y tres suplentes.

También se han modificado los períodos de permanencia en dicho órgano, antes del año 1993 los períodos eran de tres años para el rector(a), secretaría, y representantes universitarios, y un año para los estudiantes. Después de 1993, los períodos se amplían a cinco años para todos los miembros, a excepción del representante del Ministerio de Educación cuyo período va de acuerdo al gobierno de turno y los estudiantes que continúan con un período de un año.

Algunos aspectos que se analizarán posteriormente son:

1. Conformación de otras Comisiones de la UNA: Carrera Académica, Carrera Administrativa, Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento sexual.
2. Participación por sexo en las Áreas de Investigación, Docencia, Extensión y Producción Artística.
3. Análisis del acceso de mujeres y hombres a recursos institucionales, como por ejemplo becas dentro y fuera del país.
4. Caracterización por sexo de la producción editorial de la UNA, en el período 1995-2007 (ya se cuenta con la información relativa a libros y revistas publicados en cada una de las Facultades y Unidades académicas de la Sede Central y en la Editorial de la UNA, está en proceso el análisis de dicha información)
5. Análisis de normativas y reglamentos de las instancias o temáticas pertinentes a los objetivos del estudio, con el fin de distinguir aquellos elementos que pudieran derivar en prácticas excluyentes o no favorecedoras de la participación de hombres y mujeres en equidad, ya sea por su fondo o por las consecuencias en su aplicación

(Estatuto Orgánico, Comisión de Carrera Académica, Comisión de Carrera Administrativa, Becas, Editorial de la UNA, entre otros)

6. Estudio de casos de personas funcionarias en Carrera Académica y Administrativa (interinas y propietarias). Se realizarán entrevistas semiestructuradas para profundizar en aspectos como: obstáculos profesionales y personales para el ascenso (análisis de requisitos solicitados desde un enfoque de género), aspectos que han marcado las trayectorias laborales de mujeres y hombres, tales como la búsqueda de estabilidad laboral, la preferencia por tiempo flexible de trabajo, las situaciones familiares, otras actividades laborales o personales, el tiempo disponible, entre otros.

b) Sobre la población del estudio

La población de estudio comprende a las personas funcionarias de las diferentes sedes de la UNA: Central, Brunca y Chorotega, a noviembre de 2005, según la base de datos suministrada por el Centro de Cómputo del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Nacional en abril del 2006.

Adicionalmente se incluyen datos de una base suministrada por la Oficina de Carrera Académica de la UNA, referida al período 1977 a mayo 2006, con el fin de analizar las personas funcionarias que se encuentran en este Régimen.

Al revisar, los datos del Centro de Cómputo se encontró lo siguiente:

Cuadro 1.	
Universidad Nacional: Caracterización general de la población de estudio según número de personas y de nombramientos, Noviembre 2005.	
Total de nombramientos	2977
Total de personas	2516
Personas con un solo nombramiento	2118
Personas con más de un nombramiento	398
Personas con más de un nombramiento en una sola área de trabajo	324
Personas con más de un nombramiento en dos áreas de trabajo	73
Personas con más de un nombramiento en tres áreas de trabajo	1
Total de nombramientos correspondientes a personas con más de un nombramiento	859
Porcentaje de personas con más de un nombramiento con respecto al total	15.8%
Porcentaje de personas con más de un nombramiento y más de una área de trabajo	18.6%
Porcentaje correspondiente a nombramientos de personas con más de un nombramiento	28.9%

Dado lo anterior y con el fin de simplificar la exposición de las cifras se decidió separar los datos en dos grandes grupos, a saber: las personas que tienen un solo nombramiento (que corresponde a 2118) y quienes tienen más de un nombramiento (que corresponde a 398).

Ambos grupos totalizan las 2516 personas que tuvieron nombramiento en el mes analizado (noviembre, 2005)

Para efectos del presente documento se presentan los principales hallazgos sobre la situación laboral de las personas con un solo nombramiento. En relación con la información relativa a funcionarios(as) con más de un nombramiento, ya se cuenta con algunos cruces de variables que están en proceso de análisis, y por tanto no se exponen en el presente informe.

c) Proceso de construcción y depuración de la base de datos

Desde el mes de octubre del 2005 hasta febrero del 2006 el equipo de trabajo del IEM estuvo coordinando con el Departamento de Recursos Humanos de la UNA, la elaboración de la base de datos que contemplara las variables laborales de interés sobre las personas funcionarias de la Universidad, con el fin de identificar y analizar la presencia de brechas entre mujeres y hombres, con el fin de proponer medidas para solventar situaciones de inequidad.

Como resultado de dichas gestiones se recibieron tres diferentes archivos con parte de la información solicitada, no obstante, en algunos casos ésta era incompleta y a partir de la revisión de casos conocidos se encontraron una serie de incongruencias. El resultado positivo fue constatar la complejidad que existe para acercarse a las condiciones laborales de las personas que laboran en la UNA, así como conocer los criterios técnicos que manejan el Departamento de Recursos Humanos, indispensables de tomar en cuenta para solicitar las variables del estudio. Además, se determinaron algunas deficiencias en la información con que cuenta dicho Departamento, como lo son datos desactualizados, como por ejemplo el de grado académico.

En este período las responsables del diagnóstico en el IEM mantuvieron reuniones de coordinación con funcionarios(as) de IDESPO, Recursos Humanos y el Centro de Cómputo. Se acordó que dado el nivel de complejidad y detalle de la información requerida, lo mejor era solicitar el archivo directamente al Centro de Cómputo. Para el mes de abril del 2006 ya se contaba con un archivo completo de las variables de estudio, el cual se remitió al funcionario asignado por el IDESPO para colaborar en la revisión y elaboración de la base de datos mediante el Programa estadístico SPSS.

En esta fase se presentaron una serie de inconvenientes que retrasaron la obtención de datos definitivos para el Diagnóstico, entre los que cabe destacar la falta de disponibilidad de tiempo del ingeniero asignado por el IDESPO. Este inconveniente se solventó parcialmente gestionando con la Vicerrectoría de Vida Estudiantil el apoyo de 10 horas semanales por dos meses de un estudiante avanzado de la carrera de Informática. Además, durante esta etapa del estudio el ingeniero del IDESPO mantuvo reuniones periódicas con técnicos del Centro de Cómputo para depurar la base de datos, ya que encontró un número importante de casos (aproximadamente 500) donde la información de las personas funcionarias no estaba clara o presentaba incongruencias.

Durante noviembre del 2006, el funcionario del IDESPO proporcionó al IEM algunos cruces de interés para el estudio, sin embargo se trataba de datos provisionales ya que excluían aproximadamente 500 casos de funcionarios(as) que aún se encontraban en revisión. Dichos cruces fueron de utilidad, ya que permitieron a las responsables del IEM definir la forma más apropiada de solicitar los cruces de variables para efectos del análisis (orden de las variables por fila y columna, cruces según si el dato solicitado era en números absolutos o relativos).

En enero y febrero del 2007 se realizaron los últimos esfuerzos por depurar la base de datos y obtener los cuadros con resultados definitivos para el Diagnóstico. Para marzo 2007 ya se contaba con alguna información estadística para el estudio.

El apoyo del ingeniero del IDESPO se mantuvo hasta abril del 2007, ya que éste solicitó un permiso y dejó de laborar temporalmente para la Universidad. Dado que aún faltaba parte importante de la información requerida para el Diagnóstico, la Directora del IEM gestionó con IDESPO la posibilidad de obtener apoyo mediante otro técnico, pero no fue posible. Se llegó al acuerdo con la Directora de IDESPO de entregar en formato digital las bases de datos y otros archivos. El IEM obtuvo esa información a finales de julio de 2007.

Por solicitud del señor Rector, se logra tener el apoyo de un especialista del Área de Planificación Económica de la UNA (APEUNA) desde agosto a diciembre 2007. Esta persona revisó las bases y otros archivos elaborados en el IDESPO y aportó una serie de cruces de información que estaban pendientes.

A partir de octubre de 2007, el IEM asigna a una profesional en estadística para que apoye al equipo de trabajo del Diagnóstico. Esta persona realiza una revisión de la base de datos existente y detecta algunas incongruencias en la información, por ejemplo, la variable sexo estaba asignada incorrectamente a algunas personas, por lo que inicia el proceso de depurarla. Además, propone que dada la complejidad de situaciones laborales que existen en la UNA es más útil para el análisis separar a las personas con un solo nombramiento de las que tienen más de uno. Se acordó acoger las recomendaciones de la especialista, lo cual implicó un cambio en la población de estudio y por tanto en los datos con los que se venía realizando el análisis. De noviembre 2007 a febrero 2008 se trabajó en la revisión y ajuste con los nuevos datos de los documentos de análisis de las variables. El apoyo de la especialista ha permitido contar con otros cálculos estadísticos, que enriquecen el análisis de brechas entre mujeres y hombres y además se recibió su apoyo en la elaboración y presentación de los cuadros y gráficos fundamentales para el análisis.

d) Conformación del equipo de trabajo en el IEM

El Diagnóstico y en general la “Agenda Universitaria hacia las relaciones de equidad entre hombres y mujeres”, es una actividad académica del Instituto de Estudios de la Mujer, que se enmarca en el Programa Casa de la Mujer.

Se ha contado con la participación de dos académicas, quienes han estado desde el inicio del proceso, cada una con medio tiempo asignado.

A partir de mediados de setiembre 2007 hasta febrero 2008, se incorporó al equipo otra académica con medio tiempo asignado. Además, durante el período noviembre 2007-febrero 2008 se contó con el apoyo de otra académica con un cuarto de tiempo.

Las cuatro académicas del IEM han tenido a cargo responsabilidades distintas según el momento en que se incorporaron al equipo de investigación, entre ellas labores de coordinación para la elaboración y depuración de la base de datos, reuniones con encargadas(os) de otras instancias de la Universidad de las que se ha requerido información, por ejemplo las Comisiones de Carrera Académica y Administrativa, Dirección de Investigación, entre otras; así como la elaboración de la propuesta de investigación del Diagnóstico y el análisis de las variables de estudio.

A partir de octubre de 2007 a la fecha se incorporó -con un cuarto de tiempo asignado- la profesional en estadística que contribuyó a depurar la base de datos y quien ha tenido a cargo la elaboración de los cruces de información estadísticos y gráficos, así como la definición de criterios para la presentación y análisis de la información.

Por último, se ha contado con el apoyo de una estudiante avanzada en la carrera de Sociología y que además cursa el Bachillerato en Gestión del Desarrollo Sostenible con Equidad y Género que se imparte desde el IEM. Esta estudiante realizó junto con otra compañera la Práctica Profesional Supervisada de la carrera de Sociología, durante agosto-diciembre de 2006 y continuó durante el 2007 realizando horas asistente en el IEM. Durante ese período ha apoyado en la recolección y sistematización de información para caracterizar por sexo la producción editorial de la UNA.

e) Niveles de análisis

Para caracterizar la situación laboral de las personas funcionarias de la UNA desde un enfoque de género, todas las variables de estudio fueron analizadas a nivel general por sexo. Además, se examinaron por Facultades, Órganos Administrativos y Sedes y en algunas de las variables el análisis incluso se hizo a nivel de las Unidades Académicas y Administrativas que conforman cada Facultad.

El análisis se concentró en las Facultades y Vicerrektorías en las que hay una mayor presencia numérica tanto de mujeres como de hombres, a saber:

- Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE)
- Facultad de Ciencias Sociales
- Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
- Facultad de Ciencias de la Tierra y Mar
- Facultad de Ciencias de la Salud
- Vicerrektoría de Desarrollo
- Vicerrektoría Académica

No obstante, se tomaron en cuenta además otras Facultades, Órganos Administrativos y las Sedes Regionales, cuando presentaban situaciones interesantes para el análisis.

Para efectos de la presentación de la información se hicieron las siguientes categorizaciones:

- Área de trabajo: comprende Facultades, Órganos Administrativos y Sedes Regionales
- Unidad de trabajo: comprende Unidades Académicas y Administrativas.

f) Algunas consideraciones estadísticas

Con el propósito de evidenciar la presencia o no de brechas entre las personas funcionarias de la UNA, se utilizaron diferentes tipos de gráficos en la presentación de los principales hallazgos:

- Gráfico de barras: permite analizar en forma comparativa la situación de mujeres y hombres en relación con las variables de estudio.
- Gráfico circular: se utiliza cuando lo que interesa es dar un panorama general en valores relativos de la situación de las personas funcionarias en relación con alguna variable específica.
- Polígonos de frecuencia: se utiliza para analizar variables cuantitativas continuas, como es el caso de los “años de servicio”. Permite visualizar la distribución de las personas para la variable considerada.
- Histograma: forma de representación gráfica que se utiliza para analizar variables cuantitativas continuas. Dado que el salario se acepta como una variable continua y este fue el criterio de agrupamiento del salario base de las personas funcionarias administrativas, conviene usar un histograma para representar el número de personas que se ubican en cada categoría salarial.

Un indicador que resultó muy útil para el análisis de brechas por sexo fue el “índice de masculinidad”, el cual es un índice demográfico que expresa la razón de hombres frente a mujeres en un determinado territorio, expresada en tanto por ciento. Se calcula usando la fórmula $\text{hombres} / \text{mujeres} * 100$

Es importante aclarar que para efectos del presente estudio se optó por categorizarlo como “Razón Hombres por Mujer”, ya que se consideró que explica mejor la utilidad del índice, mientras que el concepto de “masculinidad” es más amplio y complejo.

Cuando al calcular la “Razón Hombres por Mujer se indica la sigla “NH”, esto significa que no hay datos para esa categoría, la sigla “SM” señala que solo hay mujeres y “SH” que solo hay hombres.

En el análisis de la variable “tipo de funcionario(a)” se optó por utilizar la “Razón Mujeres por Hombre”, que es el inverso de la “Razón Hombres por Mujer”, y sirve para evidenciar situaciones en las que la presencia de las mujeres en relación con los hombres es mayor a 1.

Por último, otra fórmula estadística que fue útil para el análisis es la de “promedios”, la cual se utilizó en el caso de la variable “jornadas”, ya que permite utilizar un solo número para hacer las comparaciones, dado que las frecuencias de horas trabajadas por mujeres y hombres son diferentes.

g) Definición de las variables de estudio

A continuación se definen las principales variables laborales analizadas en el estudio, según la forma como son utilizadas en la UNA:

- Tipo de funcionario(a): según las labores realizadas por las personas funcionarias en la UNA, se definen tres tipos: académicas, administrativas y paracadémicas. Es importante aclarar que la categoría “paracadémica” está referida a labores de apoyo al área académica (investigación y/o docencia). Según el Artículo 146 del Estatuto Orgánico de la UNA (1993):

“Las Unidades Paracadémicas son aquellas que sin realizar propiamente una actividad académica sistemática, establecen una relación directa con los programas académicos de Docencia, Investigación y Extensión, y realizan un trabajo profesional específico que coadyuva con la formación integral del estudiante y participan en la administración de los servicios docentes y estudiantiles” (Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional, p.32)

- Estado de funcionario(a): indica la condición de contratación bajo la cual laboran las personas, puede ser de dos tipos: en propiedad ó de interinazgo. Es importante diferenciarla de “estado del nombramiento”, que está referido a la situación específica del tipo de nombramiento en un momento dado, por ejemplo: una persona puede ser propietaria y ocupar un puesto de jefatura temporal con un nombramiento como interino(a).
- Jornada: indica el número total de horas a la semana por las que se contrata a las personas funcionarias. Las jornadas más comunes son de 10, 20, 30 y 40 horas, no obstante en la Universidad hay personas nombradas con menos o más horas a las señaladas, de ahí que para efectos de los gráficos se optó por utilizar horas promedio laboradas.
- Años de servicio: indica el tiempo total en años que tiene cada persona de laborar para la institución. No obstante, hay que tener presente que en algunos casos a las personas se les reconoce el tiempo servido en otras instituciones externas a la UNA.

- Puestos: están directamente relacionados con el tipo de actividades que realizan las personas, generalmente están vinculados al “tipo de funcionario(a)”. Se clasifican en tres grandes subgrupos: académicos, administrativos y paracadémicos. Además, la mayoría de puestos tiene asignada una categoría salarial específica, con excepción de los que se conocen como “puestos por elección”, para los cuales las personas son nombradas por períodos específicos y se les traslada su categoría salarial anterior -como por ejemplo “Director(a) de Unidad Académica”, “Vicerrector(a)”, “Rector(a)”. En el presente documento se analizan únicamente los puestos académicos y administrativos, que son los que concentran la mayoría de las personas funcionarias de la UNA
 - Puestos académicos: los que tienen una categoría salarial asignada están directamente relacionados con el nivel de ascenso en la estructura laboral-académica. El siguiente cuadro resume la forma como fueron agrupados para efectos del análisis:

Cuadro 2.			
Universidad Nacional: Descripción de los puestos académicos, Noviembre 2005.			
Tipo de puesto	Nombre del puesto	Categoría	Comprende además
	Asistente académico	27	
	Profesor Instructor Bachiller	87	“Profesor Instructor Bachiller con salario especial”
	Profesor Instructor Licenciado	88	
	Profesor 1	89	
	Profesor 2	90	
	Catedrático	91	
	Rector(a) y Vicerrector		“Vicerrector Académico”
	Decano(a) y Vice Decano(a)		
	Director y Subdirector de Unidad Académica		
	Otros puestos: “Fiscal Adjunto contra Hostigamiento Sexual” y “Presidente de Carrera Académica”		
	Profesor Visitante		
	Jubilado		Jubilados en condición especial y ordinaria

- Puestos administrativos: dado que se trabajó con datos correspondientes a noviembre de 2005, se utilizó el manual vigente hasta el 2007 para los puestos administrativos. El siguiente cuadro resume la forma como fueron agrupados por rangos salariales, para efectos del análisis:

Cuadro 3. Universidad Nacional: Puestos administrativos según rangos salariales, Noviembre 2005.	
Rango de salario	Puestos administrativos
De ¢150 000 – ¢174 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Auxiliar de mantenimiento ○ Auxiliar en manejo de desechos 2 ○ Auxiliar en manejo desechos 1 ○ Conserje 1 ○ Guarda 1 ○ Mensajero 1 ○ Oficinista 1 ○ Oficinista 2 ○ Operador de acceso vehicular ○ Operador de central telefónica ○ Trabajador agropecuario 1 ○ Trabajador agropecuario2 ○ Trabajador misceláneo 1 ○ Secretaria 1
De ¢175 000 – ¢199 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bodeguero1 ○ Bodeguero2 ○ Cajero2 ○ Chofer 1 ○ Guarda 2 ○ Mensajero 2 ○ Oficinista 3 ○ Operario de mantenimiento ○ Secretaria 2 ○ Trabajador agropecuario 3 ○ Trabajador de artes graficas2
De ¢200 000 – ¢224 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Asistente de administración de personal ○ Asistente de administración financiera ○ Asistente de ingeniería 2 ○ Asistente de servicios administrativos ○ Asistente de suministros1 ○ Asistente de suministros2 ○ Chofer 2 ○ Operador de equipo móvil ○ Operador de lancha ○ Secretaria de actas2

Cuadro 3.
Universidad Nacional: Puestos administrativos según rangos salariales,
Noviembre 2005.

Rango de salario	Puestos administrativos
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Secretaria ejecutiva1 ○ Secretaria3 ○ Supervisor de servicios postales ○ Técnico en bibliotecología ○ Trabajador de artes graficas4 ○ Técnico en mantenimiento 1 ○ Técnico en administración financiera (categoría 23)
De ¢225 000 – ¢249 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Asistente de abogacía ○ Asistente en informática 1 ○ Auxiliar en informática 2 ○ Corrector de pruebas ○ Profesional bachiller I ○ Secretaria ejecutiva2 ○ Técnico administrativo ○ Técnico administrativo 1 ○ Técnico de archivo ○ Técnico en administración de personal ○ Técnico en administración financiera (categoría 28) ○ Técnico en artes graficas ○ Técnico en mantenimiento 2 ○ Técnico especializado
De ¢250 000 – ¢274 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Asistente de suministros3 ○ Asistente en informática 2 ○ Jefe de sección 1 ○ Profesional en relaciones externas ○ Secretaria ejecutiva 3 ○ Técnico administrativo 2 ○ Técnico en informática 1 ○ Técnico equipo electrónico 2 ○ Técnico en administración financiera (categoría 34)
De ¢275 000 – ¢299 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jefe técnico en administración de personal ○ Profesional bachiller II ○ Profesional en ingeniería ○ Técnico en informática 2
De ¢300 000 – ¢324 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analista de sistemas administrativos 2 ○ Director de secretaria del consejo ○ Planificador 2 ○ Profesional 1 en informática ○ Profesional en vida estudiantil ○ Profesional licenciado I ○ Profesional licenciado II

Cuadro 3.
Universidad Nacional: Puestos administrativos según rangos salariales,
Noviembre 2005.

Rango de salario	Puestos administrativos
De ¢325 000 – ¢349 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Profesional 2 en informática ○ Profesional en relaciones exteriores
De ¢350 000 – ¢374 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Abogado ○ Director de departamento1 ○ Director de departamento2 ○ Profesional 3 en informática ○ Profesional licenciado III ○ Director de oficina del pre ○ Planificador 3
De ¢375 000 – ¢399 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Abogado2 ○ Director de departamento3 ○ Profesional jefe 2 en informática ○ Profesional especialista
De ¢400 000 – ¢424 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinador programa de posgrado ○ Director de proyecto innov@re
De ¢425 000 – ¢449 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Director de centro de computo
De ¢450 000 – ¢474 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coordinador ejecutivo
De ¢475 000 – ¢499 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Contralor ○ Director de servicios jurídicos ○ Subcontralor
De ¢550 000 – ¢574 000	<ul style="list-style-type: none"> ○ Director de docencia ○ Director de extensión ○ Director de investigación

V) REFERENTE TEÓRICO Y DEFINICIONES CONCEPTUALES

a) Diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres

A través de la historia, las diferencias entre los seres humanos han sido objeto de temor, de rechazo y además, han servido de fundamento para la desigualdad entre grupos sociales. La exclusión y la discriminación son manifestaciones construidas sobre estereotipos y estructuras que legitiman las desigualdades en razón de las diferencias de diverso orden.

Las diferencias sexuales son uno de los ejes principales de un orden social jerárquico que las ha elevado a la categoría de lo natural y de los designios divinos. Sin embargo, si las ubicamos como construcciones históricas, las categorías de femenino y masculino, han ido variando a través del tiempo a la par de las grandes transformaciones económicas y culturales de la humanidad.

La categoría de género alude a la diferencia entre el sexo biológico y la adopción de valores y comportamientos asignados por la cultura; apunta a develar relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, teniendo como referente, contextos socio históricos basados en la primacía de lo masculino como modelo de lo humano.

Como afirma Marcela Lagarde:

“Hombre y mujer han sido siempre sexualmente diferentes. En un proceso complejo y largo, se separaron hasta llegar a desconocerse. Así se conformaron los géneros por la atribución de cualidades sociales y culturales diferentes para cada sexo, y por la especialización y el confinamiento exclusivo del género femenino en la sexualidad concebida como naturaleza, frente al despliegue social atribuido al género masculino... Hoy todas las sociedades están estratificadas en géneros y casi todas, además, en clases y otras categorías sociales” (1993; 60)

En un contexto cultural jerarquizante, la construcción de identidades que hombres y mujeres interiorizan y practican se traducen en feminidades y masculinidades mutuamente excluyentes y en relaciones de poder que se manifiestan de forma diversa en todos los ámbitos de la vida social.

La diversidad de roles, actitudes, valores, comportamientos, normas y prohibiciones que marcan los espacios masculinos y femeninos, los caracterizan como excluyentes y definen las posibilidades concretas de desarrollo y participación de las personas según su sexo, interviniendo además, en sus expectativas y subjetividades. En ese contexto, el género como categoría de análisis permite trazar caminos desde la investigación y la acción para comprender y deconstruir los andamiajes sociales sobre los que se asienta la desigualdad y las diversas formas de discriminación entre mujeres y hombres.

b) La perspectiva de género es un lente para ver inequidades

Los mecanismos ideológicos se concretan y sostienen por medio de valores y costumbres, de mitos y estereotipos, de leyes y de un lenguaje que califica o invisibiliza a las mujeres y que alimenta relaciones de inequidad entre los géneros.

El orden establecido de jerarquización de los sexos influye y determina las condiciones y posición que tanto mujeres como hombres ocupan en la sociedad y desde este punto de vista, profundizar en el conocimiento de estas condiciones en todos los ámbitos es una labor apremiante en el camino hacia la equidad. Por lo tanto, una **visión o perspectiva de género** permite determinar las situaciones y condiciones en que la desigualdad se manifiesta, analizar las razones por las cuales dichas situaciones se producen y establecer las posibles vías para el mejoramiento y el cambio hacia la equidad.

La perspectiva de género significa, por tanto, analizar las relaciones sociales entre mujeres y hombres desde una perspectiva crítica, enfocándose a la determinación de los espacios y causas de las desigualdades e inequidades con el propósito de formular propuestas de mejora y cambio. Es una perspectiva crítica por cuanto implica exponer las condiciones y la posición de hombres y mujeres en los distintos ámbitos socioculturales bajo supuestos que derriban las determinaciones naturales y, por el contrario, se fundamentan en la construcción social de las personas, las relaciones de poder y jerarquía entre los sexos y la discriminación histórica de las mujeres como un hecho ampliamente reconocido.

La perspectiva de género subvierte el orden del conocimiento por cuanto no concibe lo absoluto, natural, esencial o universal como aplicable a las relaciones entre mujeres y hombres. Bien al contrario, se propone investigar y conocer las realidades sociales resaltando las diversas aristas que muestran para determinar las inequidades y proponer las acciones de mejora que sean necesarias.

c) En el camino de las propuestas: la importancia de las Acciones Afirmativas

El concepto de género que adoptamos en el presente diagnóstico es un concepto bidimensional (Fraser, 2002) que señala que, tanto la *distribución del poder* entendida como las condiciones sociolaborales y la posición que ocupan hombres y mujeres en los puestos y en los espacios de toma de decisiones, como el *reconocimiento social* son dos elementos esenciales para comprender la dinámica de la desigualdad de género. Se debe agregar un elemento más: la identidad o reconocimiento personal de las propias capacidades y posibilidades de desarrollo que se vislumbran por parte de las mujeres y de los hombres.

Un concepto que ayuda al análisis en ese contexto es el de *división sexual del trabajo*, que alude a la distribución de funciones que la sociedad atribuye y reconoce en razón del sexo de las personas. Las diferentes capacidades y destrezas que, tanto hombres como mujeres, han adquirido y desarrollado a lo largo de la historia se derivan de la división del trabajo: predominantemente se atribuye a las mujeres la capacidad para la atención y crianza de la

familia y todo lo derivado de ello en el espacio doméstico y a los hombres aquellas ocupaciones y responsabilidades extra domésticas en el espacio público (Ana Amorós, 2000). Cualquier incursión de las y los actores en espacios distintos a los asignados tiene un costo social en el orden del reconocimiento y de la censura.

En una sociedad jerarquizada en razón del sexo, las esferas de lo público y lo privado y las funciones y especializaciones del trabajo que en cada una de ellas se realizan, también reciben una valorización diferenciada. Por un lado el trabajo doméstico se califica como reproductivo, sin valor económico, mientras que el trabajo extra doméstico, en la esfera pública, se valoriza como productivo y con un valor económico. De esta forma, trabajo remunerado y no remunerado adquieren distintas valoraciones no solo económicas sino también de reconocimiento y status social.

Las implicaciones de la división sexual del trabajo se manifiestan, entonces, en lo económico, lo social y también en la percepción individual de las personas acerca de la posición que ocupan en la sociedad y las posibilidades que de ello se derivan. A su vez, las especializaciones adquiridas por género también se reflejan al interior de cada uno de los espacios público y privado, perpetuando las inequidades.

A nivel público, la elección de las áreas de estudio y de trabajo, así como el posicionamiento que ambos sexos logran, reflejan los mandatos culturalmente establecidos y el significado que sus labores y funciones tienen en la vida de las personas: como eje central de su identidad o como necesidad complementaria para la realización personal.

En ese contexto, y para los efectos que nos ocupan, un análisis desde la división sexual del trabajo implica develar las relaciones de inequidad entre mujeres y hombres en los siguientes aspectos:

- 1 la elección y oferta de las áreas formativas o de capacitación
- 2 las opciones de trabajo que se ofrecen en el mercado
- 3 los espacios de trabajo y expresión profesional que se eligen
- 4 los niveles de reconocimiento social de cada uno de estos espacios o áreas de realización laboral profesional
- 5 el acceso, el control y los beneficios obtenidos respecto a los recursos disponibles

Desde un enfoque de género, estas condiciones conllevan desventaja y desigualdad y se conocen como ***brechas de inequidad en razón del género***, se expresan en diversas formas que tienen relación con presencia y proporcionalidad diferenciada entre hombres y mujeres respecto al acceso a recursos, oportunidades y a la participación en la toma de decisiones.

Para analizar lo anterior se tiene como referencia el concepto de ***segregación ocupacional*** en razón del género, que se define como “la concentración de hombres y/o de mujeres en diferentes tipos de empleo teniendo en cuenta lo que socialmente se considera trabajos femeninos o masculinos” (Giddens; 2001). De este concepto se desprenden la conocida como ***segregación horizontal*** que se manifiesta por medio de la sobre o sub representación numérica de uno u otro sexo en determinados oficios o áreas del conocimiento; o bien la llamada ***segregación vertical*** en el acceso diferenciado a puestos, becas u oportunidades

formativas, la participación en espacios de toma de decisiones, las posibilidades de ascenso y desarrollo profesional.

En este avance se ha priorizado la información estadística, para dar cuenta de la presencia y proporcionalidad y se toca parcialmente la segregación vertical.

VI) PRINCIPALES HALLAZGOS

En este capítulo presentaremos un panorama general de las personas que laboran en la Universidad Nacional en razón de las siguientes variables: sexo, Tipo de funcionario(a) (académicos(as), administrativos(as) y paracadémicos(as), Estado de funcionario(a) (interinazgo y propiedad), Jornadas laborales, Años de servicio y Puestos. Además se analiza algunos datos en relación con el nivel de participación de mujeres y hombres en algunas instancias de toma de decisiones en el ámbito universitario.

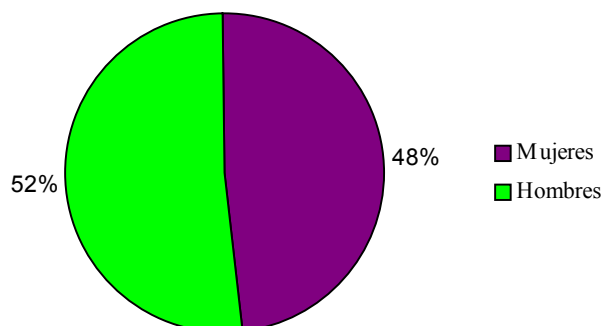
El análisis de estas variables tiene como finalidad el visibilizar en qué medida existen brechas entre hombres y mujeres en relación con sus condiciones laborales, que sirvan como directriz para formular acciones correctivas para la búsqueda de la equidad.

En este primer avance se muestra, para las variables de sexo, tipo y estado de funcionario(a) así como de jornadas y años de servicio, información a nivel de Áreas de trabajo y sus respectivas unidades, ya que interesa resaltar las desigualdades en esos ámbitos. En cuanto a la variable de puestos académicos y administrativos se muestra solamente la información de las Áreas de Trabajo, dado que en ese nivel es donde se observan datos relevantes acerca de la existencia o no de brechas entre mujeres y hombres.

6.1) Ubicación del personal universitario por sexo

El presente informe corresponde a la situación laboral de las personas funcionarias de la UNA que contaban con un solo nombramiento en el mes de Noviembre del 2005, para un total de 2118, de las cuales 1016 son mujeres (48%) y 1102 son hombres (52%).

Gráfico 1.
Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias¹
según sexo, noviembre 2005.



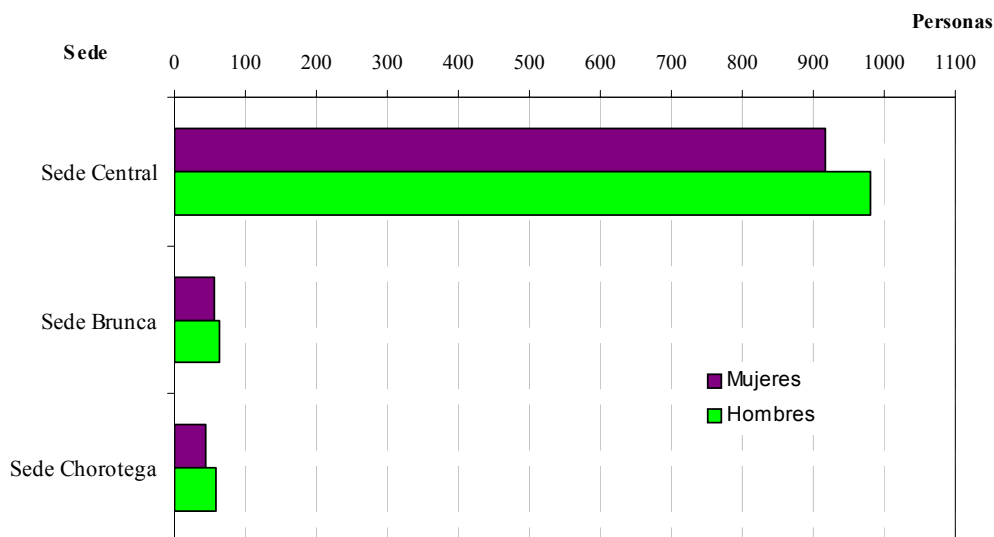
1/ Incluye las diferentes Sedes: Central, Brunca y Chorotega.

Se constata, que la diferencia de presencia por sexo a nivel de la universidad no es tan pronunciada, ya que corresponde a 4 puntos porcentuales en favor de los hombres. Sin embargo, como se analizará más adelante, la segmentación por áreas laborales es una clara tendencia en la UNA.

En el gráfico 2 se observa que en las tres sedes de la Universidad, existe un mayor número de hombres que de mujeres. El análisis detallado muestra que:

- Sede Región Central: 52% son hombres (980) y 48% mujeres (916), distribuidos(as) en 12 dependencias que incluyen Facultades, Centros de Investigación y Órganos Administrativos. Se constata que la distribución porcentual en esta Sede, coincide con la de la Universidad en su totalidad, mostrando una leve mayoría de hombres.

Gráfico 2.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por sede según sexo, noviembre 2005.

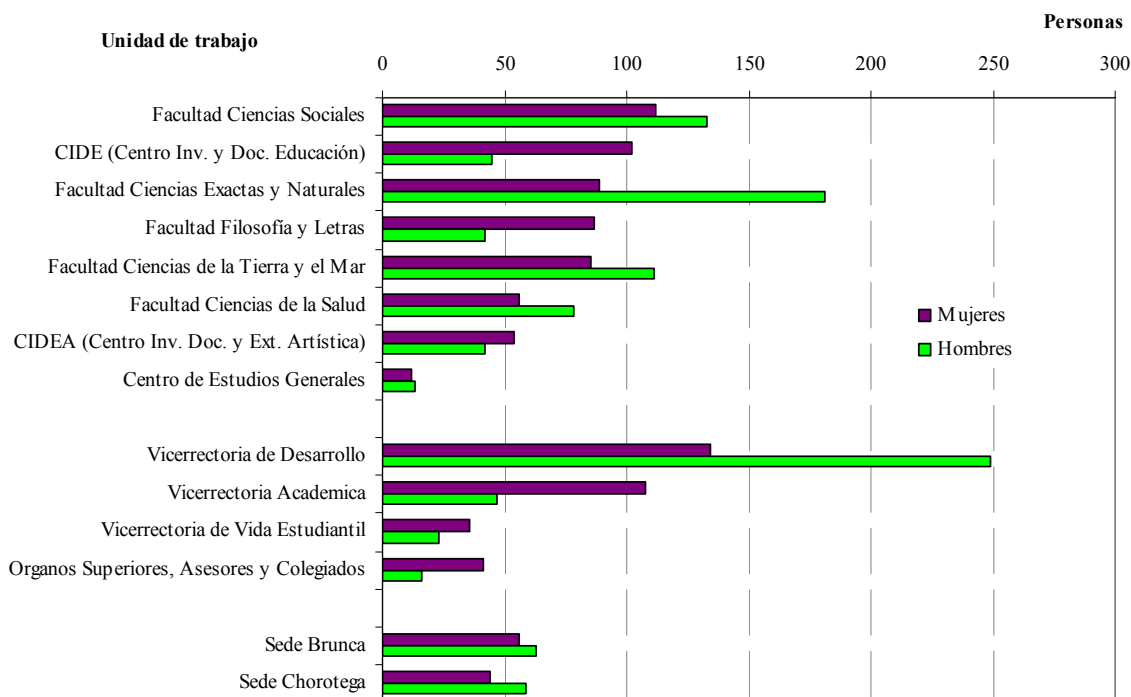


- Sede Región Brunca: 53% son hombres (63) y el 47% mujeres (56). Las funcionarias muestran una mayor presencia en el Área de Educación, mientras que los hombres en el Área de Recursos Naturales y en la Administración de la Sede.

- Sede Región Chorotega: 57% son hombres (59) y el 43% mujeres (44), por lo que porcentualmente muestra la mayor brecha de participación por sexo en comparación con la Sede Central y Brunca, si bien es la Sede con menor número de personas.

Como se puede apreciar en el Gráfico 3, la Vicerrectoría de Desarrollo es la instancia con mayor número de personas en toda la institución, conformada por 249 hombres y 134 mujeres, que corresponden respectivamente a un 12% y un 6% del total de personas funcionarias. Así mismo, es una de las áreas de trabajo donde la brecha por sexo es más pronunciada, como se analizará más adelante.

Gráfico 3.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por
Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.



Otras áreas laborales que concentran a parte importante de las personas funcionarias son las Facultades de Ciencias Exactas y Ciencias Sociales, donde también hay mayoría de hombres, brecha que es más pronunciada en el caso de la primera facultad. Destacan además la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar con mayor número de hombres y la Vicerrectoría Académica con una amplia mayoría de mujeres.

Al analizar la razón número de hombres por cada mujer (Ver Cuadro 4), se encuentra que es en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales donde la misma es más pronunciada, pues por cada funcionaria hay dos funcionarios (181 hombres y 89 mujeres). Le sigue en importancia la Vicerrectoría de Desarrollo, donde la razón es de 1.9 hombres por cada mujer.

La razón más favorable para las mujeres, según su orden de importancia descendente se presenta en Órganos Superiores, Asesores y Colegiados, Vicerrectoría Académica, CIDE y Facultad de Filosofía y Letras, pues en ellas es el doble ó más el número de mujeres por cada hombre. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que el impacto dentro del total de personas que tiene cada una de esas áreas laborales varía, ya que por ejemplo la Vicerrectoría Académica representa un 7.3%, mientras que los Órganos Superiores y Asesores solo un 2.7%.

Cuadro 4.
Universidad Nacional: Personas con un solo nombramiento por sexo y razón de hombres sobre mujeres según Unidad de trabajo, noviembre 2005.

Unidad de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	Razón H/M
Facultad Ciencias Exactas y Naturales	89	181	270	2,0
Facultad Ciencias Sociales	112	133	245	1,2
Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar	85	111	196	1,3
CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	102	45	147	0,4
Facultad Ciencias de la Salud	56	78	134	1,4
Facultad de Filosofía y Letras	87	42	129	0,5
CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	54	42	96	0,8
Centro Estudios Generales	12	13	25	1,1
Vicerrectoría de Desarrollo	134	249	383	1,9
Vicerrectoría Académica	108	47	155	0,4
Vicerrectoría de Vida Estudiantil	36	23	59	0,6
Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	41	16	57	0,4
Sede Central	916	980	1896	1,1
Sede Brunca	56	63	119	1,1
Sede Chorotega	44	59	103	1,3
Total general	1016	1102	2118	1,1

En otras facultades se constata una mayor presencia de hombres en relación con las mujeres, no obstante la razón no es tan significativa como en los casos ya señalados, tal es la situación del Centro de Estudios Generales, las Facultades de Ciencias Sociales, Ciencias de la Tierra y el Mar y Ciencias de la Salud que presentan razones de 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 hombres por mujer, respectivamente.

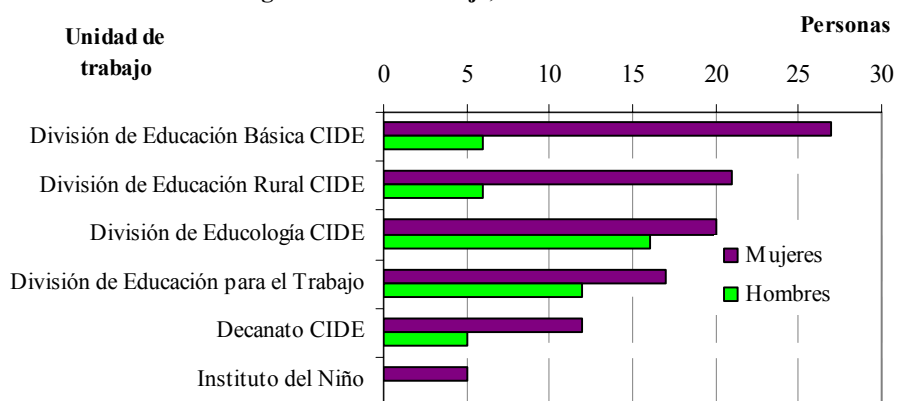
Por otra parte, algunas Áreas laborales con una leve mayoría de mujeres en relación con los hombres son Vicerrectoría de Vida Estudiantil y CIDEA.

Se puede concluir que la segregación por áreas de conocimiento es una realidad en la UNA y que los funcionarios presentan una situación más favorable en el sentido de que las áreas donde sobrepasan en número a las mujeres, tienen un mayor peso dentro del total general, en comparación con aquellas donde las funcionarias tienen mayor presencia numérica.

a) Segregación laboral a lo interno de las Facultades

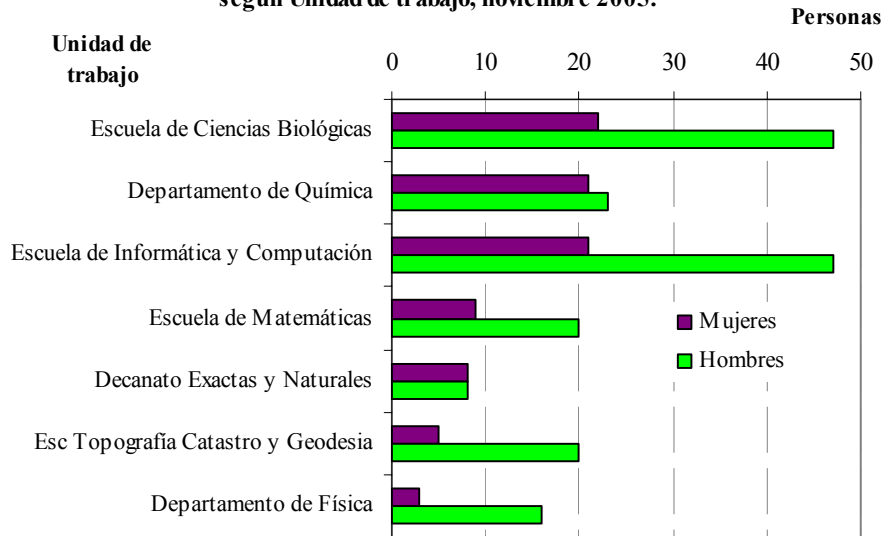
El hecho de que en el CIDE, la proporción a favor de las mujeres sea de 69% y un 31% de hombres, mientras que en la Facultad de Ciencias Exactas el 67% son hombres y el 33% mujeres, evidencia una mayor concentración de las mujeres en áreas tradicionalmente consideradas femeninas como la educación, en tanto que los hombres muestran una mayor participación en las llamadas “ciencias duras” como física, topografía, biología, computación y matemáticas.

Gráfico 4.
Universidad Nacional: Personas que laboran en el CIDE por sexo
según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



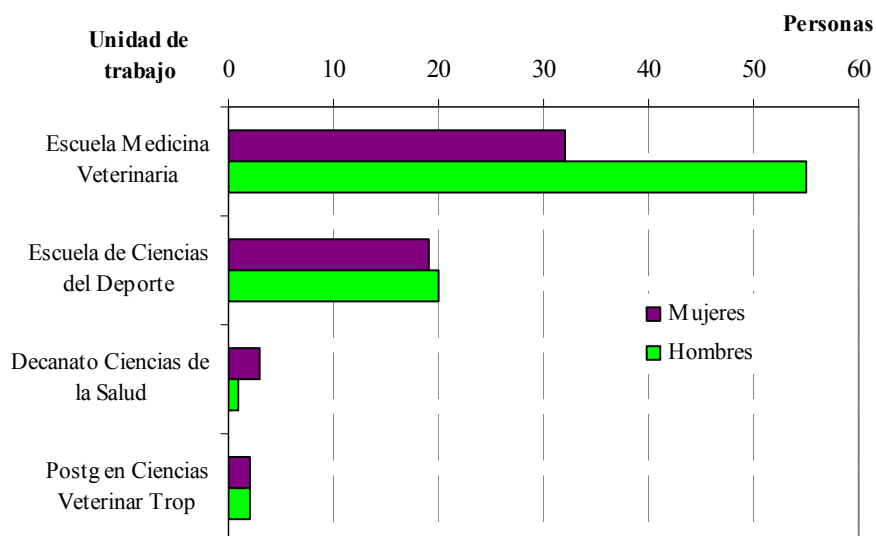
En el gráfico 4 se observa que en todas las unidades de trabajo que integran el CIDE hay una amplia mayoría de mujeres, brecha que disminuye en el caso de la División de Educología y en la División de Educación para el Trabajo.

Gráfico 5.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



En el gráfico 5 se muestran las unidades que forman parte de la Facultad de Ciencias Exactas y es interesante destacar el Departamento de Química, ya que es la única Unidad donde se observa una presencia más equitativa de mujeres y hombres (21 y 23 respectivamente)

Gráfico 6.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.

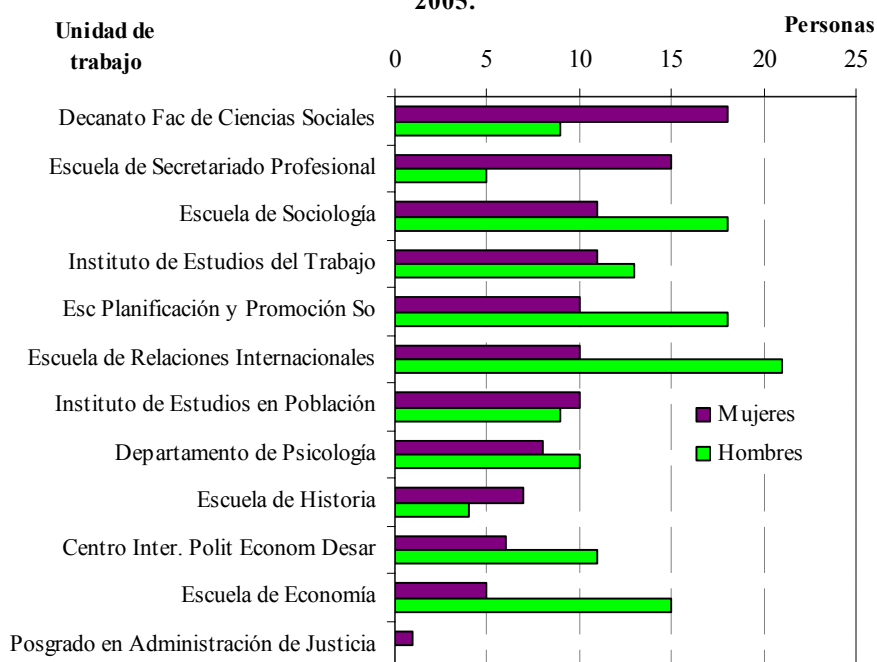


La Escuela de Ciencias del Deporte, perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Salud (gráfico 6) también tiene una presencia por sexo que se acerca a la paridad (19 mujeres y 21 hombres), situación que contrasta con la Escuela de Medicina Veterinaria donde la brecha es muy marcada, con una amplia mayoría de hombres (55 funcionarios y 32 funcionarias)

Un caso interesante para analizar es la Facultad de Ciencias Sociales, donde hay una presencia importante tanto de mujeres como de hombres: 133 hombres que representan el 12% de los funcionarios de la UNA y 112 mujeres que corresponden al 11% de las funcionarias.

Lo anterior se puede explicar al tomar en consideración las diferentes unidades académicas y especialidades dentro de esta Facultad. Los hombres muestran mayor presencia que las mujeres en las áreas vinculadas a la Economía, esto se evidencia en la Escuela del mismo nombre, en el Centro Internacional de Política Económica y Desarrollo y en la Escuela de Planificación y Promoción Social. Dicha tendencia se mantiene en la Escuela de Relaciones Internacionales, la Escuela de Sociología, en el Departamento de Psicología y en el Instituto de Estudios del Trabajo.

Gráfico 7.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.

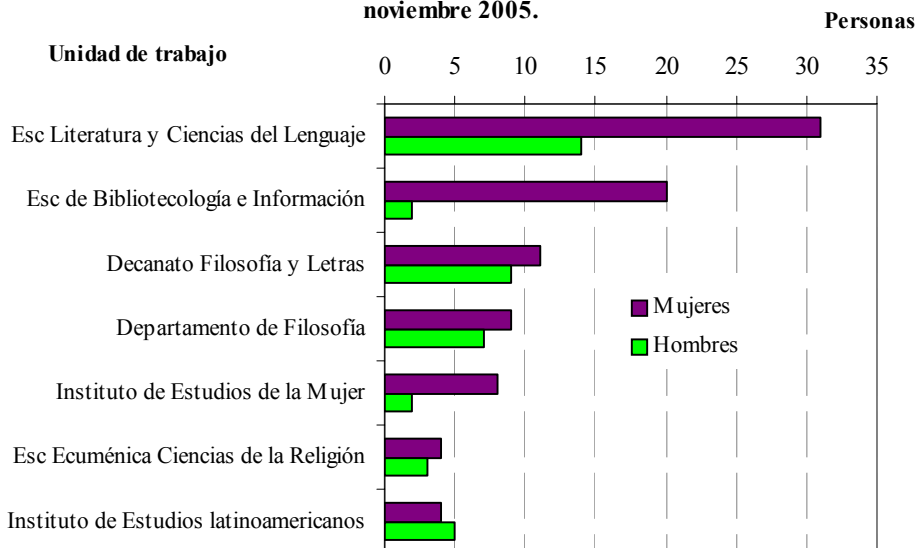


Por otra parte, se observa una mayor presencia de mujeres en la Escuela de Secretariado Profesional, la Escuela de Historia y en el IDESPO, así como en el Decanato de la Facultad de Ciencias Sociales, donde la mayoría ocupa puestos administrativos (de las 18

funcionarias que trabajan ahí, 13 son administrativas², 3 académicas³ y 2 son paracadémicas). Es importante aclarar que en el caso del Posgrado en Administración de Justicia, la única mujer que labora allí de forma permanente es la secretaria.

En la Facultad de Filosofía y Letras también se observan brechas en cuanto a presencia por sexo, ya que un 67% de las personas funcionarias son mujeres (87) y un 33% son hombres (42). Para la explicación de dicha tendencia hay que tomar en cuenta las áreas de trabajo de varias de las unidades académicas que integran dicha Facultad, las cuales se han identificado tradicionalmente como actividades de mayor interés para las mujeres, a saber, Bibliotecología e Información, Literatura y Ciencias del Lenguaje y Estudios de la Mujer. Sólo en el Instituto de Estudios Latinoamericanos se observa una leve mayoría de hombres en relación con las mujeres (de las nueve personas, cinco son hombres).

Gráfico 8.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de
Filosofía y Letras por sexo según Unidad de trabajo,
noviembre 2005.

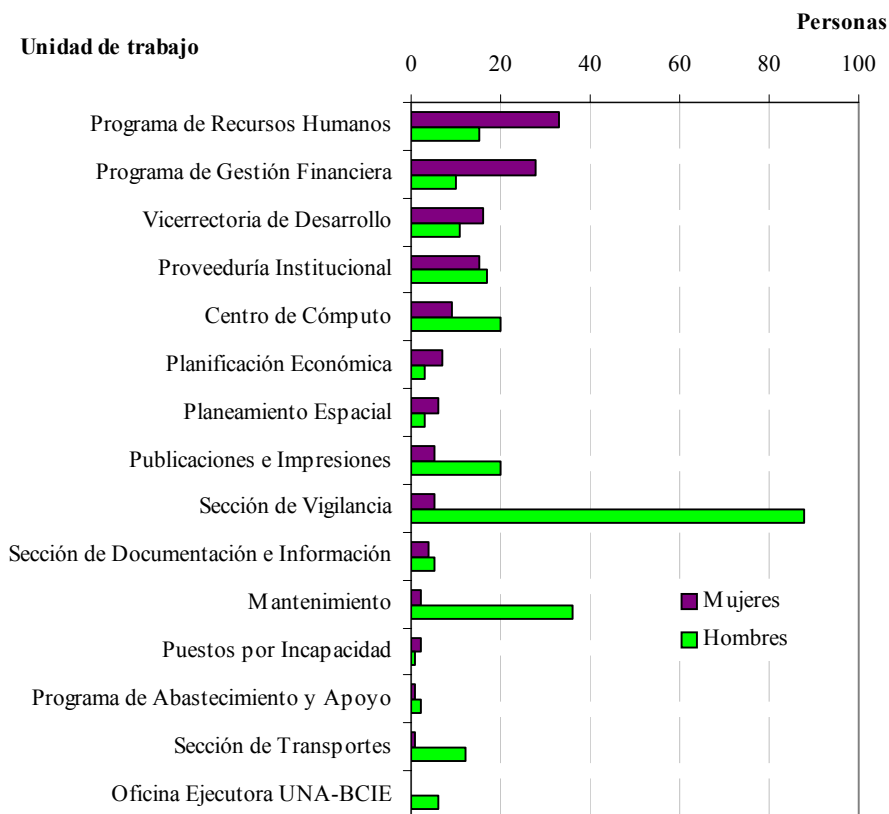


La Vicerrectoría de Desarrollo es un Órgano Administrativo que presenta una situación interesante, ya que tiene una presencia importante tanto de hombres como mujeres (249 hombres para un 23% del total de funcionarios y 134 mujeres que representan un 13% del total de funcionarias). No obstante, en esta vicerrectoría se constata además una brecha importante por sexo ya que el 65% son hombres y el 35% mujeres.

² Ocupando los siguientes puestos: 7 conserjes, 4 secretarías, 1 oficinista y 1 asistente en informática.

³ Una de las funcionarias ocupaba el puesto de Vicedecana

Gráfico 9.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Vicerrectoría de
Desarrollo por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



Dicha tendencia se puede explicar por el tipo de áreas laborales que se concentran en esta Vicerrectoría, en las cuales se observa una marcada presencia de hombres en Mantenimiento, en la Sección de Vigilancia, en la Sección de Transportes, en el Centro de Cómputo y en Publicaciones e Impresiones. Por otra parte, las mujeres que laboran en esta Vicerrectoría muestran una mayor presencia en el Programa de Recursos Humanos, en el Programa de Gestión Financiera y en Planificación Económica. (Ver Gráfico 9)

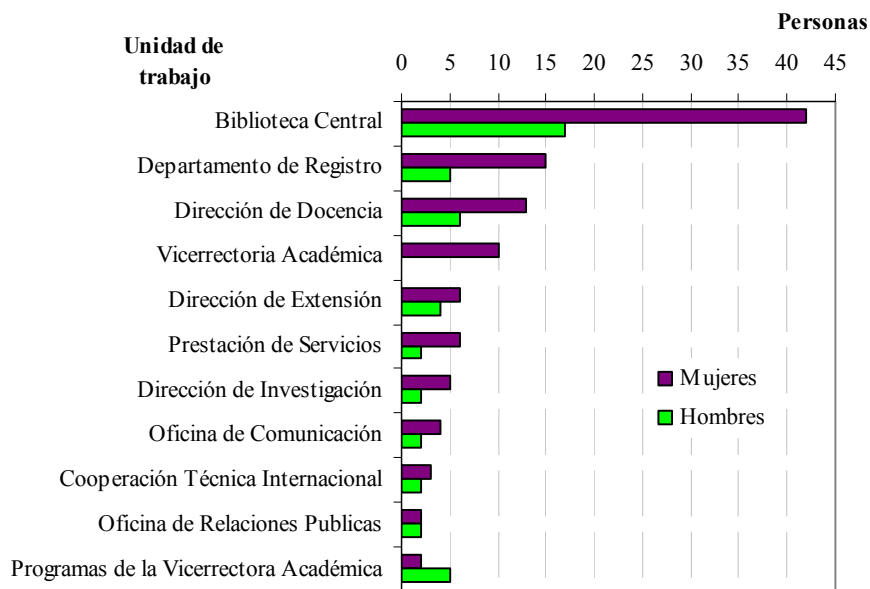
En los demás Órganos Administrativos que integran la Sede Central de la UNA, se observa una marcada brecha por sexo, con una preponderancia de mujeres: Órganos Superiores, Asesores y Colegiados, donde el 72% son mujeres (41) y el 28% hombres (16); la Vicerrectoría Académica, donde el 70% son mujeres (108) y el 30% hombres (47); y una brecha menor en la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, donde laboran 61% de mujeres (36) y 39% de hombres (23).

En relación con dichos datos, cabe destacar que la mayor presencia de mujeres probablemente esté vinculada a que los puestos de tipo administrativo requieren labores que tradicionalmente se han considerado más propias para ellas.

En el caso de “Órganos Superiores, Asesores y Colegiados”, las mujeres tienen una presencia importante en el Consejo Universitario (12) y según los datos disponibles son las únicas que laboran en la Comisión de Resolución de Denuncias de Hostigamiento (1), en la Defensoría del Estudiante (2), en la Fiscalía de Hostigamiento Sexual (3), en la Junta de Becas (2) y en la Junta de Relaciones Laborales (2). Es importante aclarar que dicha información incluye solo el personal administrativo, por lo tanto no contempla a las personas que conforman las Comisiones respectivas.

En la Vicerrectoría Académica las mujeres muestran una mayor presencia en relación con los hombres en casi todas las Unidades, sobretodo en la Biblioteca Central (42 mujeres y 17 hombres) y en el Departamento de Registro (15 mujeres y 5 hombres). Las únicas Unidades donde dicha tendencia no se da son “Programas de la Vicerrectoría” (donde hay cinco hombres y dos mujeres) y en la Oficina de Relaciones Públicas (hay dos personas de cada sexo)

Grafico 10.
Universidad Nacional: Personas que trabajan en la Vicerrectoría Académica por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



En la Vicerrectoría de Vida Estudiantil, se observa que en casi la totalidad de las Unidades Administrativas hay una mayor presencia de mujeres, en especial en el Departamento de Asistencia Socioeconómica, donde hay 15 funcionarias y un hombre. Solo en el Departamento de Promoción Estudiantil se da una relación desfavorable para las mujeres, ya que hay casi 2 hombres por cada mujer que labora en esa dependencia (15 y 8 respectivamente)

En conclusión, se puede señalar que a nivel de facultades, órganos administrativos y sedes no existe una distribución equitativa del personal universitario por sexo.

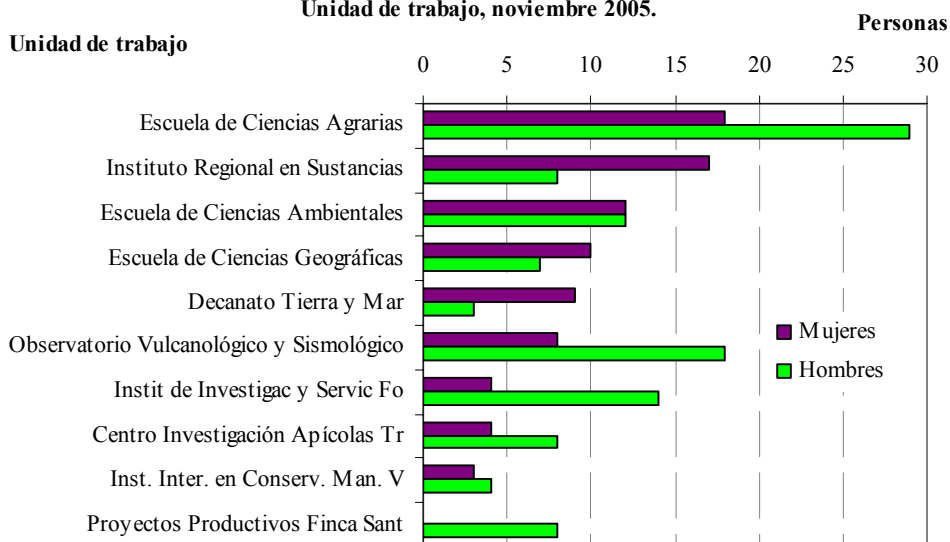
No obstante, en algunas áreas laborales se observa que la brecha por sexo es menor, aún cuando se constate algún nivel de segregación por área de especialidad de las unidades académicas, tal como se evidencia a continuación:

- Centro de Estudios Generales: tiene un 60% de hombres (13) y 40% de mujeres (12). Aquí se observa una mayor presencia de los hombres en comparación con las mujeres en el área de Humanidades (9 y 6 respectivamente)

- Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA): hay un 44% de hombres (42) y 56% de mujeres (54). Se constata una mayor presencia de los hombres en la Escuela de Arte y Comunicación Visual (11 hombres y 6 mujeres), mientras que las funcionarias tienen una mayor concentración en la Escuela de Danza (14 mujeres y 5 hombres).

- Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar: conformada por 57% de hombres (111) y 43% de mujeres (85). Sobresale una mayor presencia de los hombres en relación con las mujeres en el Instituto de Investigación y Servicio Forestal, en el Observatorio Vulcanológico y Sismológico, en el Centro de Investigación Apícola y en los Proyectos Productivos de la Finca Santa Lucía (donde no hay mujeres). Por otra parte, las funcionarias muestran una mayor presencia en la Escuela de Ciencias Geográficas, en el Instituto Regional en Sustancias Tóxicas y en el Decanato de la Facultad. En el caso del Decanato, se debe señalar que si bien 9 de las 12 personas que laboran ahí son mujeres, dos de los puestos de mayor jerarquía son ocupados por hombres (Decano y Vicedecano) En el gráfico 11 se pueden apreciar dichos resultados.

Gráfico 11.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



- Facultad de Ciencias de la Salud: cuenta con un 58% de hombres (78) y 42% de mujeres (56). En esta Facultad sobresale una concentración importante de hombres en relación con las mujeres en la Escuela de Medicina Veterinaria, donde laboran 55 funcionarios y 32 funcionarias.

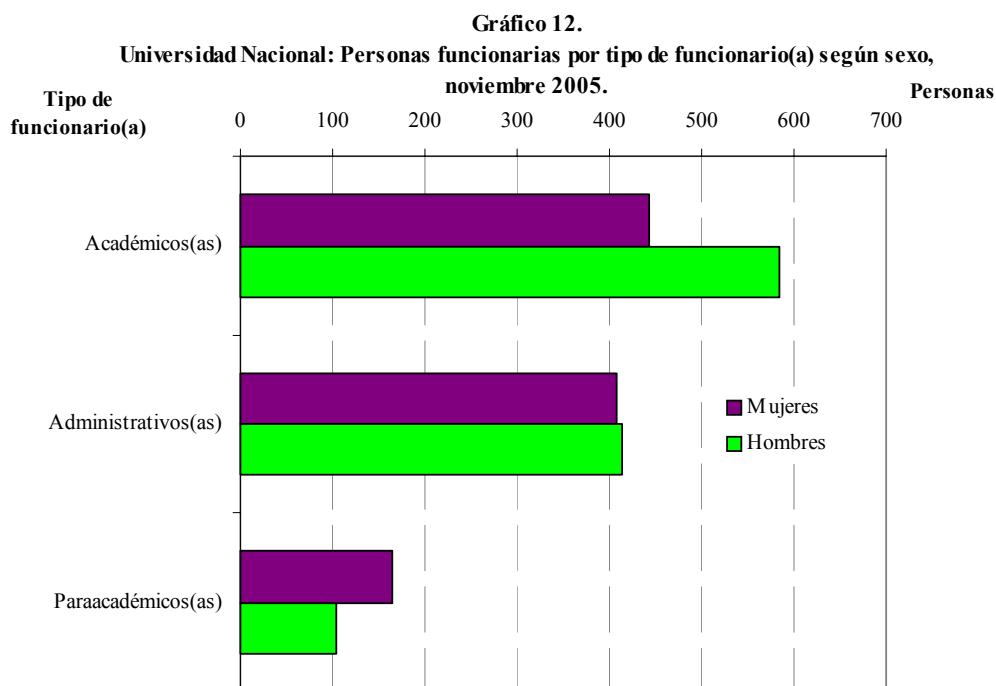
6.2) Ubicación del personal de la Universidad Nacional según sus funciones.

La Universidad Nacional ha establecido una clasificación de su personal de acuerdo a las funciones que realiza, en este sentido existen tres tipos de funcionarios(as): académicos(as), administrativos(as) y paracadémicos(as). El sector académico tiene a cargo las funciones de docencia, investigación y extensión, las personas administrativas realizan aquellas tareas de apoyo logístico para el funcionamiento de las diferentes unidades de la Universidad y el personal paracadémico son funcionarios(as) que aunque no realizan labores académicas de manera sistemática, apoyan las acciones que se desarrollan en las áreas de extensión, docencia e investigación.

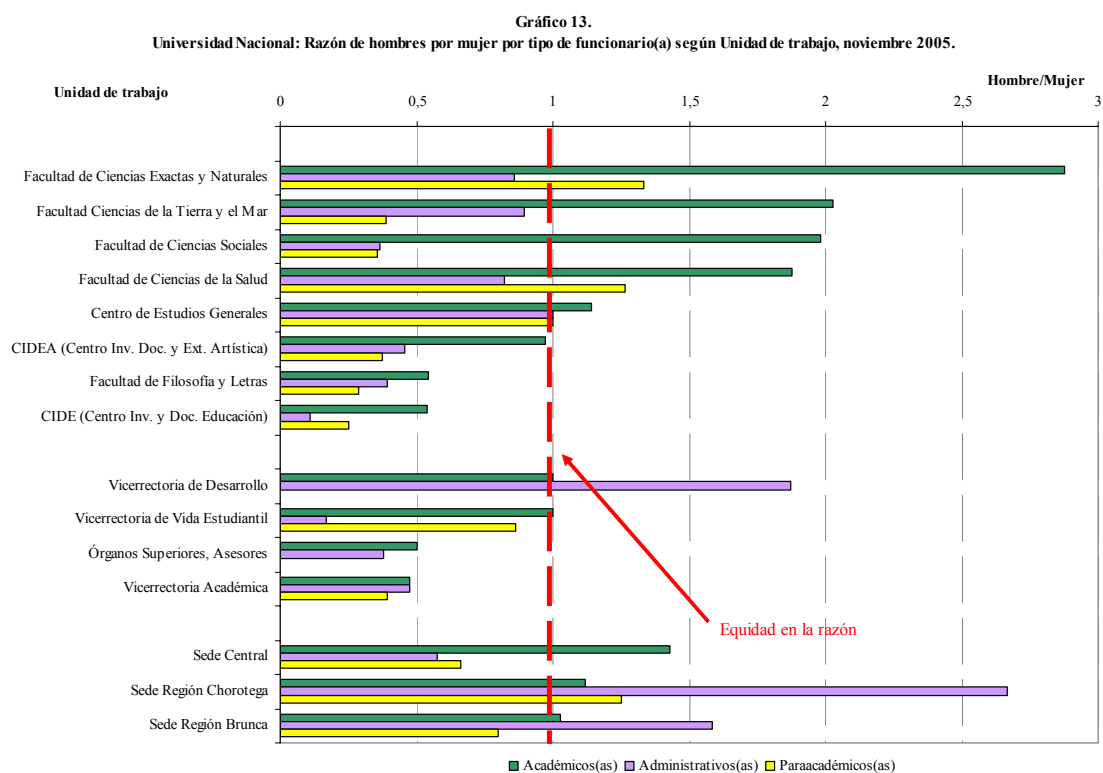
Las 2118 personas que trabajan en la UNA y que tienen un solo nombramiento, están distribuidas de la siguiente manera: 1029 académicos(as) (49%), 821 administrativos(as) (39%) y 268 paracadémicos(as) (12%).

En el gráfico 12 se observa la distribución de las(os) funcionarias(os) por sexo y se constata que:

- Dentro del personal administrativo, la presencia de hombres y mujeres se acerca a la paridad, con una leve mayoría de funcionarios (414 y 407 respectivamente)
- Existe una mayor presencia de hombres académicos en relación con las mujeres (585 y 444 respectivamente)
- El personal paracadémico está representado mayoritariamente por mujeres (165 funcionarias y 103 funcionarios)



En el gráfico 13, se presenta la razón número de hombres por mujer para cada tipo de funcionario(a) y además su presencia por Unidad de Trabajo.



En relación con el personal académico se observa que:

- 1 En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales se da la mayor brecha a favor de los hombres académicos, ya que hay casi tres funcionarios por cada mujer.
- 2 En las facultades de Ciencias de la Tierra y Mar, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud hay una razón de dos ó casi dos académicos por cada mujer.
- 3 En el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA) y las Vicerrectorías de Desarrollo y de Vida Estudiantil hay una razón de equidad entre ambos sexos (por cada hombre académico hay una mujer académica)
- 4 En la Facultad de Filosofía y Letras y en el CIDE, la razón es a favor de las mujeres, ya que por cada académica hay 0.6 académicos.
- 5 A nivel de las dos sedes regionales se aprecia una razón bastante paritaria entre académicos y académicas.

En relación con el personal administrativo se constatan los siguientes resultados:

- 1 La Vicerrectoría de Desarrollo es la única Área laboral de la Sede Central donde se da una brecha a favor de los hombres administrativos, ya que hay casi dos hombres por cada mujer.
- 2 En el Centro de Estudios Generales hay equidad en la razón (por cada hombre administrativo hay una mujer)
- 3 En el caso de las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Tierra y Mar y Ciencias de la Salud, la razón por sexo es casi paritaria, con una leve mayoría de mujeres administrativas.
- 4 En las dos sedes regionales los hombres administrativos tienen una mayor presencia, por ejemplo en la Sede Chorotega la razón es de 2.7 hombres por cada mujer y en la Sede Brunca es de 1.6 hombres por cada mujer.

El análisis de la ubicación del personal paracadémico por Áreas laborales muestra que:

- 1 En el Centro de Estudios Generales hay una razón de equidad entre paracadémicas y paracadémicos.
- 2 Las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Salud y la Sede Región Chorotega tienen una presencia levemente mayor de hombres que de mujeres.
- 3 Se observa que la mayoría de facultades y órganos administrativos tienen una razón “a favor” de las mujeres.

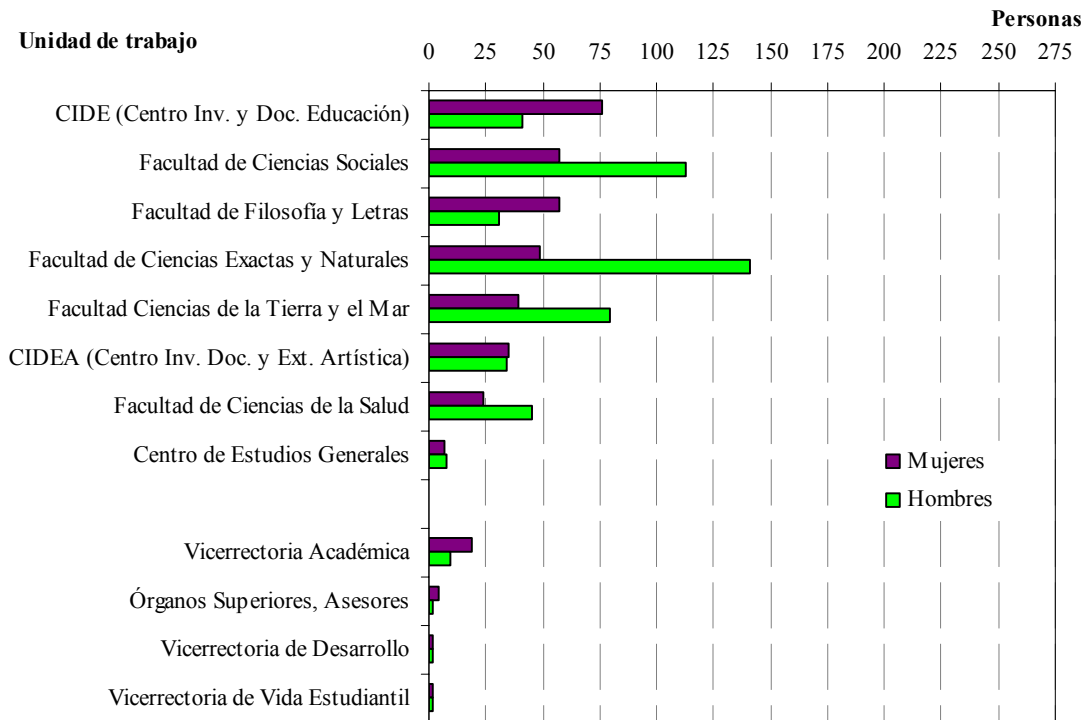
a) Distribución del personal académico

La distribución del personal académico de la Universidad Nacional es la siguiente: un 85% en la Sede Central (878 personas, de las cuales 507 son hombres y 371 mujeres), un 8% en la Sede Brunca (79 personas, 40 funcionarios y 39 funcionarias) y un 7% en la Sede Choroteга (72 personas, 38 hombres y 34 mujeres).

En la Sede Central el personal académico se concentra principalmente en las ocho facultades, agrupando a 836 funcionarios(as) que representan un 95%, mientras que el restante 5% (42 personas) están ubicadas en las Vicerrectorías y los Órganos Asesores.

El gráfico 14 muestra la distribución del personal académico según el área donde laboran.

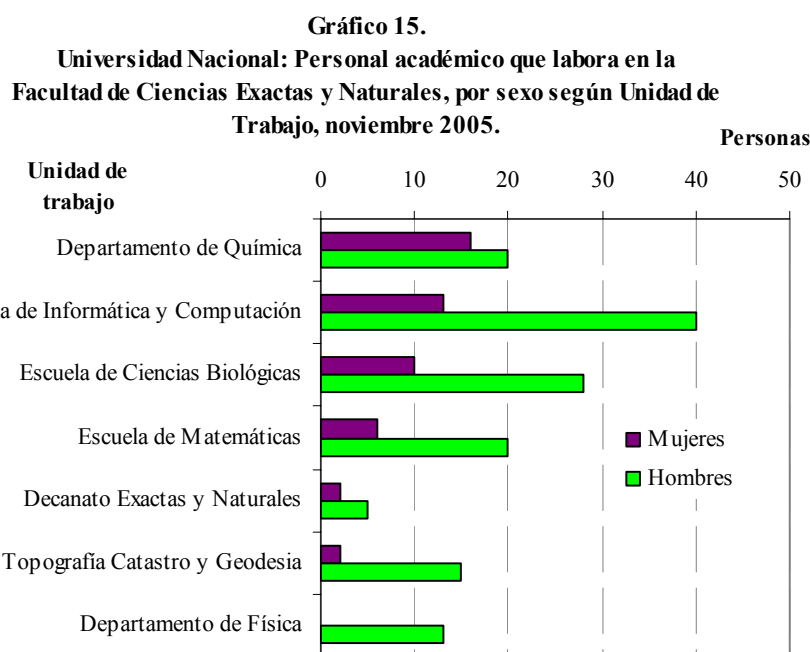
Gráfico 14.
Universidad Nacional: Personal académico por Unidad de trabajo según sexo,
noviembre 2005.



Se observa una concentración importante de hombres académicos en tres facultades, a saber: en Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Ciencias de la Tierra y el Mar. En conjunto agrupan a 333 hombres, lo que equivale a un 66% de los académicos de la Sede Central. Esta situación guarda relación con lo que socialmente ha sido definido como las áreas laborales más apropiadas para los hombres.

Por otro lado, en el Centro de Investigación y Docencia (CIDE) y las Facultades de Ciencias Sociales y de Filosofía y Letras hay una presencia importante de mujeres que en conjunto asciende a 190, lo que representa un 51% de las académicas de la Sede Central. Estas son las facultades relacionadas con la educación y las letras, áreas que históricamente han sido asignadas mayormente a las mujeres.

El análisis a nivel de las unidades de trabajo que conforman cada facultad, hace más visible la segregación ocupacional por sexo que existe entre el personal académico, tal como se muestra en el gráfico 15:

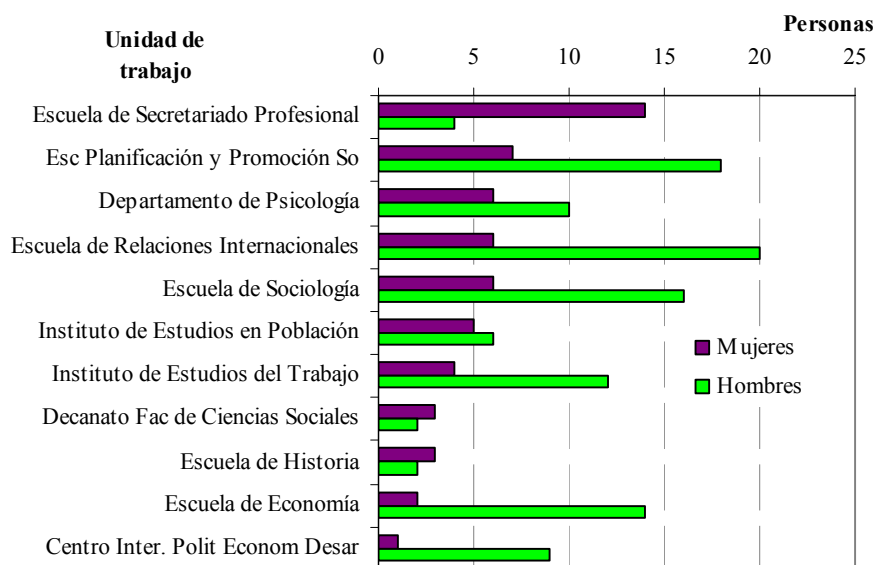


Un claro ejemplo de ello lo constituye la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, donde se observa una mayor presencia de hombres académicos en todas las unidades que la conforman.

Hay que destacar que en la Escuela de Física no hay mujeres académicas, mientras que en las de Topografía, Matemática e Informática hay un número muy inferior de mujeres en relación con los hombres (en conjunto hay en dichas unidades 21 académicas y 75 académicos). Dichas disciplinas son conocidas como “ciencias duras” y tradicionalmente han sido desempeñadas por hombres.

Dichos datos contrastan con el Departamento de Química, que es la única unidad académica de esta Facultad que se acerca a una presencia más equitativa entre el personal académico (20 hombres y 16 mujeres)

Gráfico 16.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en la
Facultad de Ciencias Sociales por sexo según Unidad de trabajo,
noviembre 2005.

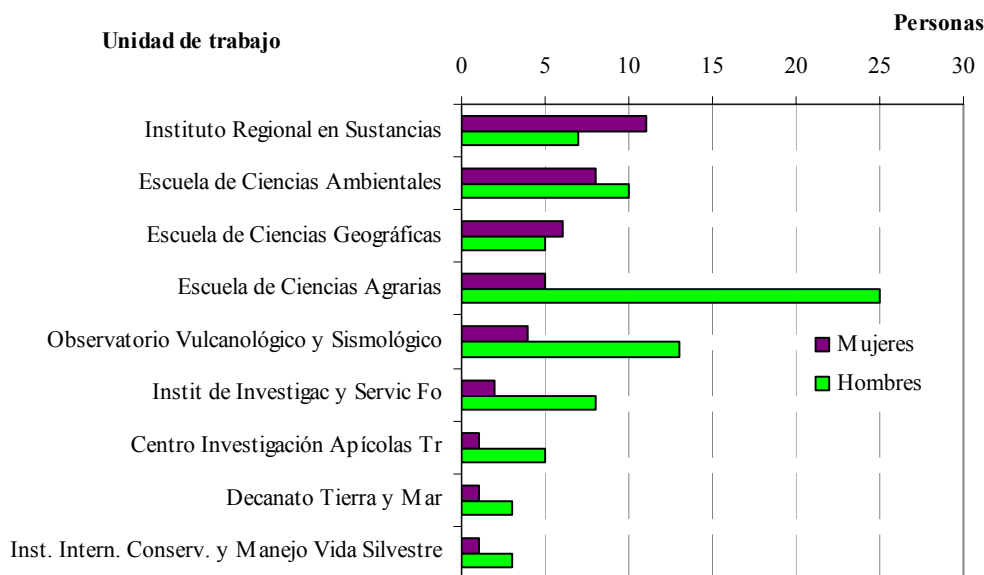


La Facultad de Ciencias Sociales es la segunda en la UNA con un predominio de hombres académicos, ya que éstos duplican el número de mujeres (113 y 57 respectivamente) En ocho de sus diez unidades académicas hay presencia mayor de hombres, dentro de éstas se destacan el Centro Internacional de Política Económica (CINPE), Economía, Relaciones Internacionales y Planificación y Promoción Social, estas cuatro unidades de manera conjunta agrupan a 61 hombres académicos y sólo a 16 mujeres, lo que refleja de manera clara una importante segmentación por sexo.

Por otra parte, la Escuela de Secretariado cuenta con una presencia significativa de académicas (14 y sólo 4 académicos), porque se trata de una actividad ocupacional que de manera estereotipada es atribuida casi exclusivamente a las mujeres, o sea es considerada una ocupación femenina.

En contraposición, en el Instituto de Estudios en Población (IDESPO), la Escuela de Historia y el Decanato existe una presencia más equitativa entre ambos sexos (seis mujeres y cinco hombres en la primera Unidad y, tres mujeres y dos hombres en las otras dos)

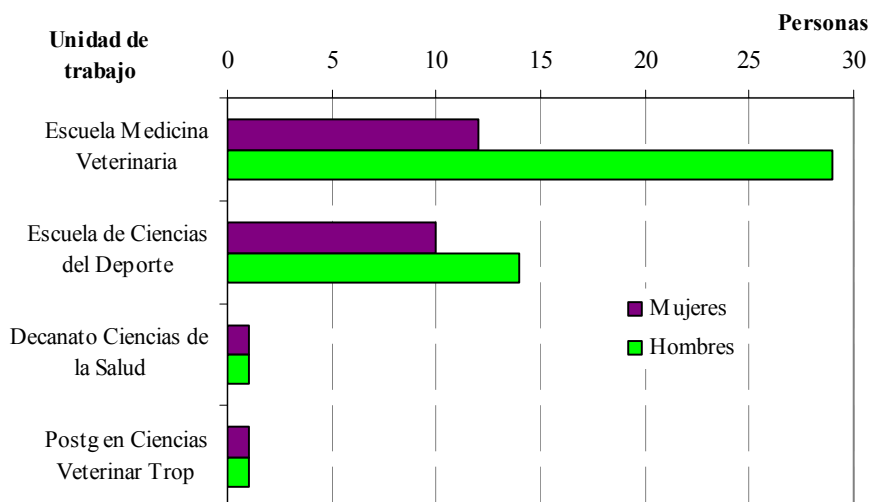
Gráfico 17.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de
Ciencias de la Tierra y el Mar por sexo según Unidad de trabajo,
noviembre 2005.



En cuanto a la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, se da una presencia importante de personal académico (79 hombres y 39 mujeres). Como se puede apreciar en el gráfico 17, los académicos están ubicados en mayor número en las escuelas de Ciencias Agrarias (25 y sólo cinco mujeres), en el Observatorio Vulcanológico donde hay 13 académicos y 4 académicas, en el Instituto de Investigaciones y Servicios Forestales (8 hombres y únicamente dos mujeres) y en el Centro de Investigaciones Apícolas (5 hombres y 1 mujer). Lo anterior evidencia una clara segmentación por sexo, porque son actividades que socialmente se consideran de mayor interés para los hombres.

En las escuelas de Ciencias Ambientales y Ciencias Geográficas hay una presencia más equitativa entre el personal académico. El Instituto Regional en Sustancias Tóxicas es la única unidad en donde la presencia de académicas sobrepasa a la de académicos (11 mujeres y 7 hombres). (Ver gráfico 17)

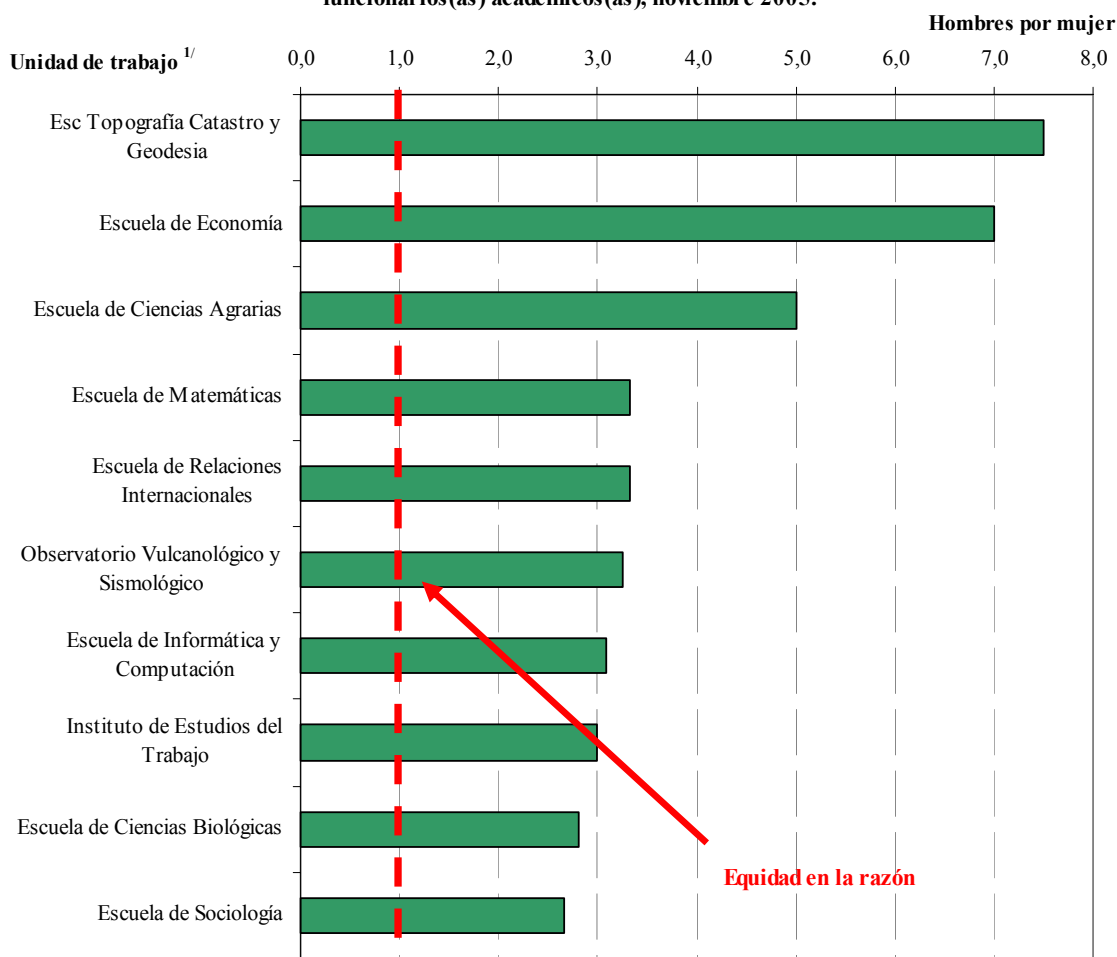
Gráfico 18.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en la
Facultad de Ciencias de la Salud por sexo según Unidad de trabajo,
noviembre 2005.



En cuanto a la Facultad de Ciencias de la Salud, hay que destacar la presencia marcada de académicos en la Escuela de Medicina Veterinaria (29 frente a sólo 12 mujeres), confirmando de nuevo la segmentación por sexo que se ha venido señalando. En menor grado se observa un predominio de académicos en la Escuela de Ciencias del Deporte (14 hombres y 10 mujeres).

A manera de resumen, el siguiente gráfico muestra las diez unidades académicas que tienen mayor presencia de hombres académicos, en donde la razón con respecto al número de mujeres evidencia brechas muy significativas.

Gráfico 19.
Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer en Unidades de trabajo con más de 10 funcionarios(as) académicos(as), noviembre 2005.

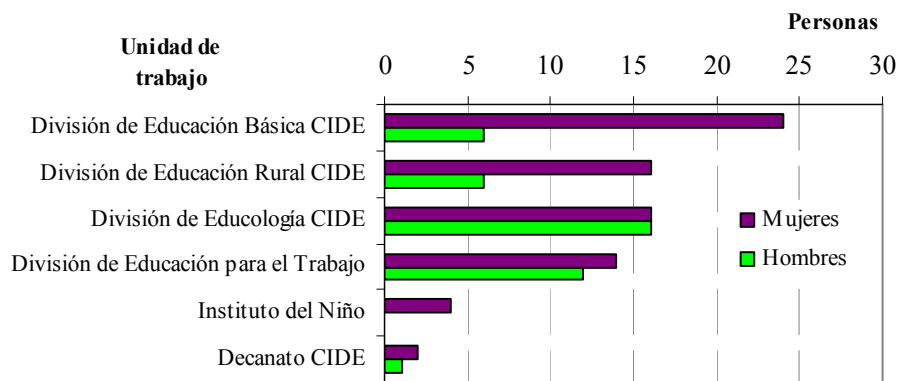


1/ No se incluye el Departamento de Física donde los 13 que laboran son hombres

1. Hay que destacar en primer término el Departamento de Física, donde todo su personal académico está constituido por hombres y por tanto presenta la mayor segmentación por sexo.
2. Seguidamente están las Escuelas de Topografía y Economía, donde por cada mujer académica hay siete ó poco más de siete académicos.
3. La Escuela de Ciencias Agrarias presenta una relación de 5 hombres por cada mujer.
4. Finalmente, las escuelas de Matemática, Relaciones Internacionales, Informática, el Observatorio Vulcanológico y el Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA), muestran una relación de tres hombres académicos por cada mujer académica.

Recapitulando, el Centro de Investigación y Docencia (CIDE) es la facultad que concentra el mayor número de académicas de la Universidad (76 mujeres), seguida de Ciencias Sociales y Filosofía y Letras con 57 académicas cada una. En estas tres facultades se concentra el 51% de las académicas de la Sede Central.

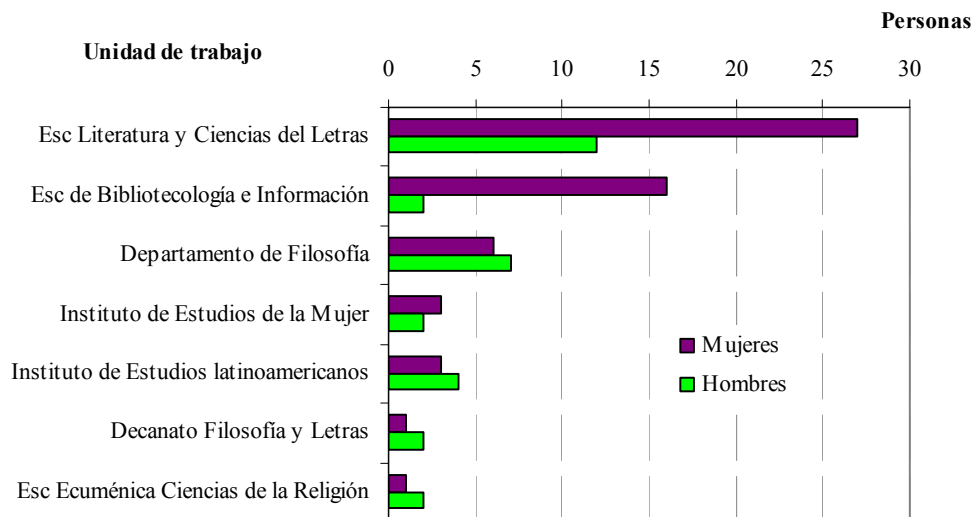
Gráfico 20.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en el CIDE
por sexo según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



En el gráfico 20 se observa que en el CIDE, son principalmente las Divisiones de Educación Básica y Educación Rural las que presentan el mayor número de académicas, 24 mujeres y 6 hombres la primera y, 16 mujeres y 6 hombres la segunda. Es importante señalar también que en el Instituto del Niño no hay presencia de hombres académicos ya que sólo laboran ahí 4 académicas.

Por otro lado, en la División de Educología existe una presencia paritaria entre hombres y mujeres académicas y en la División de Educación para el Trabajo hay una presencia ligeramente menor de académicas (14 mujeres y 12 hombres).

Gráfico 21.
Universidad Nacional. Personal académico que labora en la Facultad de Filosofía y Letras según Unidad de trabajo por sexo, noviembre de 2005.



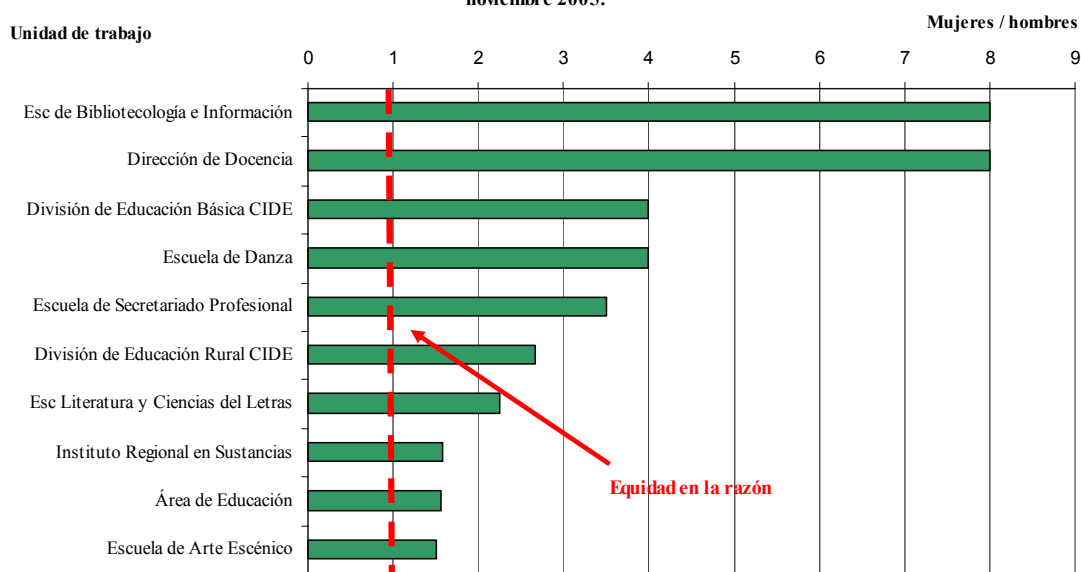
La Facultad de Filosofía y Letras ocupa el segundo lugar en cuanto a mayor presencia de académicas (57 mujeres). Estas se encuentran principalmente en las Escuelas de Literatura (27 mujeres y 12 hombres) y de Bibliotecología con 16 mujeres y 2 hombres.

Con respecto al Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA) y el Centro de Estudios Generales, no se encontró diferencias significativas entre el personal académico por sexo. En el primer Centro hay 34 hombres y 35 mujeres y en el segundo 8 académicos y 7 académicas.

Una situación similar se presenta en las Sedes Regionales: en la Brunca hay 40 académicos y 39 académicas, mientras que en la Chorotega 38 y 34 respectivamente.

En el gráfico 22 se presenta las diez unidades de trabajo de la UNA, en donde se da la mayor concentración de mujeres académicas.

Gráfico 22.
Universidad Nacional. Razón mujeres por hombre en Unidades de trabajo con más de 10 académicos(as),
noviembre 2005.



Las mayores brechas se dan en los casos de la Escuela de Bibliotecología y la Dirección de Docencia, con una razón de ocho mujeres por cada hombre.

Sobresale además la División de Educación Básica y la Escuela de Danza, donde hay cuatro académicas por cada hombre y la Escuela de Secretariado Profesional con 3.5 mujeres por cada académico.

Por último, en la División de Educación Rural y en la Escuela de Literatura hay poco más de dos académicas por cada académico.

A nivel de las Vicerrectorías se encontró que la de Desarrollo y la de Vida Estudiantil, así como los Órganos Superiores Asesores, absorben un porcentaje muy bajo de personal académico (1.5%) y no presentan diferencias significativas por sexo.

Por su parte, la Vicerrectoría Académica contaba con 28 académicos(as), de los cuales 19 eran mujeres y 9 hombres, y la unidad administrativa con mayor presencia de académicas era la Dirección de Docencia (8 mujeres y 1 hombre)

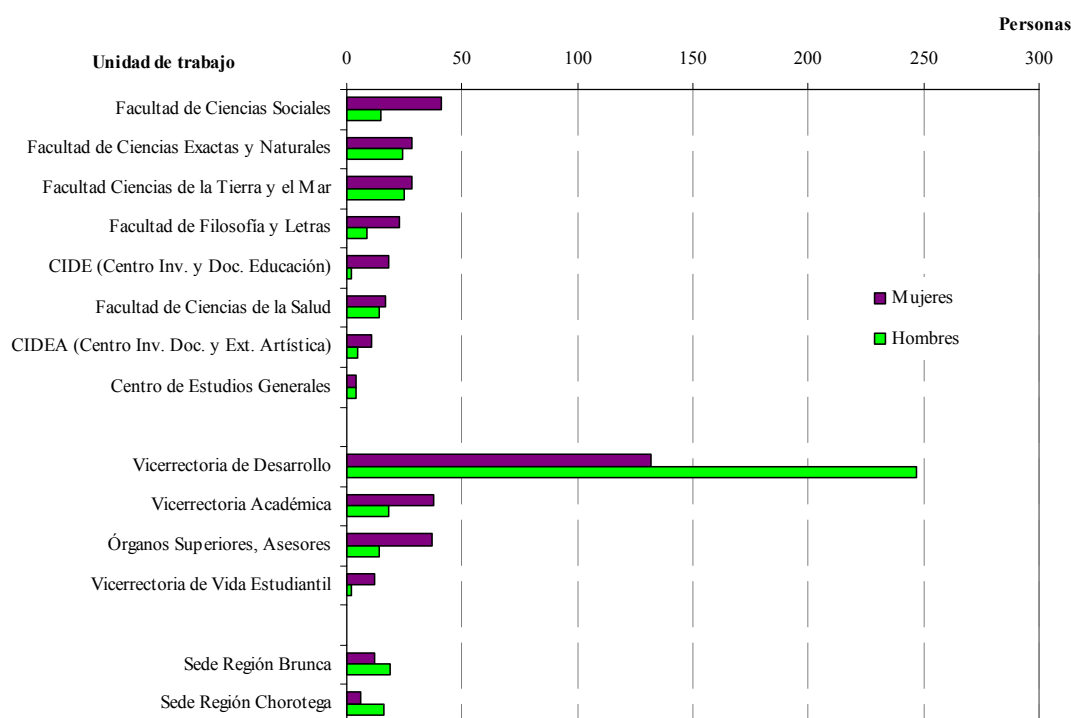
b) Distribución del personal administrativo

El personal administrativo está conformado por 821 personas, de las cuales 768 (95%) se ubican en las distintas dependencias de la Sede Central; el restante 5% (53 personas) se encuentran en las dos sedes regionales.

Este personal está distribuido en todas las unidades de la Universidad tanto académicas como administrativas.

Por sexo, se constata que hay una presencia muy equitativa de mujeres y hombres (407 y 414 respectivamente), no obstante existen brechas en la distribución a lo interno de la Universidad, según las áreas de especialidad.

Gráfico 23.
Universidad Nacional: Personas administrativas por Unidad de trabajo según sexo,
noviembre 2005.

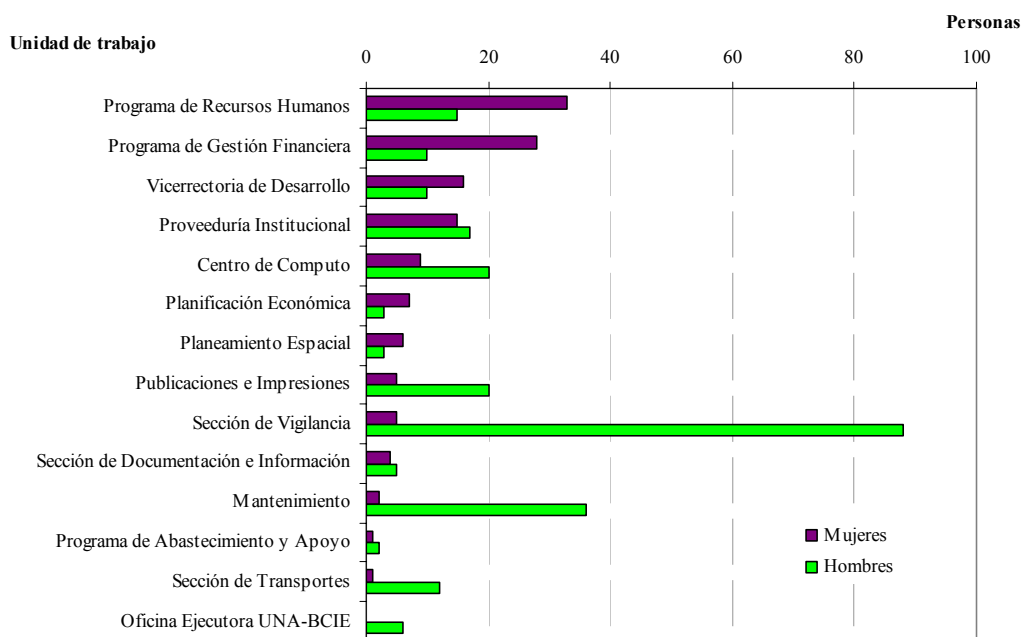


En el gráfico 23 se observa la distribución del personal administrativo de acuerdo con el área donde labora, y como dato interesante hay que resaltar que hay una presencia mayor de mujeres en todas las áreas, a excepción de la Vicerrectoría de Desarrollo y en menor grado en las Sedes Regionales.

La Vicerrectoría de Desarrollo concentra a 379 personas, lo que representa un 49% del total de personal administrativo de la Universidad. El dato por sexo muestra la marcada brecha que existe en esta instancia, ya que 247 son hombres y 132 son mujeres.

En el gráfico 24 se muestra la distribución del personal administrativo que labora en la Vicerrectoría de Desarrollo, según las unidades que la conforman.

Gráfico 24.
Universidad Nacional: Personal administrativo que labora en la Vicerrectoría de Desarrollo
por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.



Se observa que en cinco unidades hay una presencia muy significativa de hombres, a saber, la Sección de Vigilancia, Mantenimiento, el Centro de Cómputo, Publicaciones e Impresiones y la Sección de Transportes, en las que hay un total de 176 hombres. Las anteriores son ocupaciones que tradicionalmente han sido asignadas a los hombres.

Por otra parte, en las unidades de Recursos Humanos y Gestión Financiera hay una concentración mayor de administrativas: en la primera hay 33 mujeres y 15 hombres y en la segunda 28 mujeres y 10 hombres.

Cabe destacar que en las Sedes Brunca y Chorotega no se presentan brechas importantes por sexo en cuanto a presencia en puestos administrativos.

c) Distribución del personal paracadémico

El personal paracadémico de la Universidad Nacional está conformado por 268 personas, de las cuales un 93% (250) se ubican en la Sede Central, principalmente en Facultades y Vicerreectorías.

Es importante señalar que en la Vicerreectoría de Desarrollo y en los Órganos Superiores Asesores no hay presencia de paracadémicos(as).

El personal paracadémico está concentrado principalmente en las Vicerreectorías Académica y de Vida Estudiantil. En el caso de la Vicerreectoría Académica, destaca una concentración importante de este tipo de personal en la Biblioteca Central (30 mujeres y 12 hombres) y además el Departamento de Registro, con 14 mujeres y 4 hombres.

En cuanto a la Vicerreectoría de Vida Estudiantil, en la unidad de Asistencia Socioeconómica hay una mayor presencia de paracadémicas (10 mujeres y sólo 1 hombre), mientras que en Promoción Estudiantil hay mayor número de paracadémicos (14 hombres y 5 mujeres).

A nivel de sedes regionales, las diferencias por sexo no son significativas en este tipo de funcionario(a).

A manera de conclusión se destaca que:

1. Existe segmentación por sexo a nivel del personal académico, ya que hay una concentración importante de hombres en las áreas de economía, informática, matemática, agronomía, veterinaria, física, y topografía. Todas estas disciplinas se ubican dentro de lo que se conoce como “ciencias duras”, las cuales culturalmente han sido consideradas como espacios de estudio y trabajo para los hombres.
2. Por otro lado, hay mayor presencia de mujeres académicas en las áreas de educación, artes y literatura, consideradas como espacios de realización profesional “femeninos”.
3. A nivel del personal administrativo, la segmentación se hace visible en la mayor presencia de los hombres en las áreas de mantenimiento, transporte, publicaciones y vigilancia, mientras que las mujeres se ubican mayormente en las funciones secretariales y como asistentes administrativas.

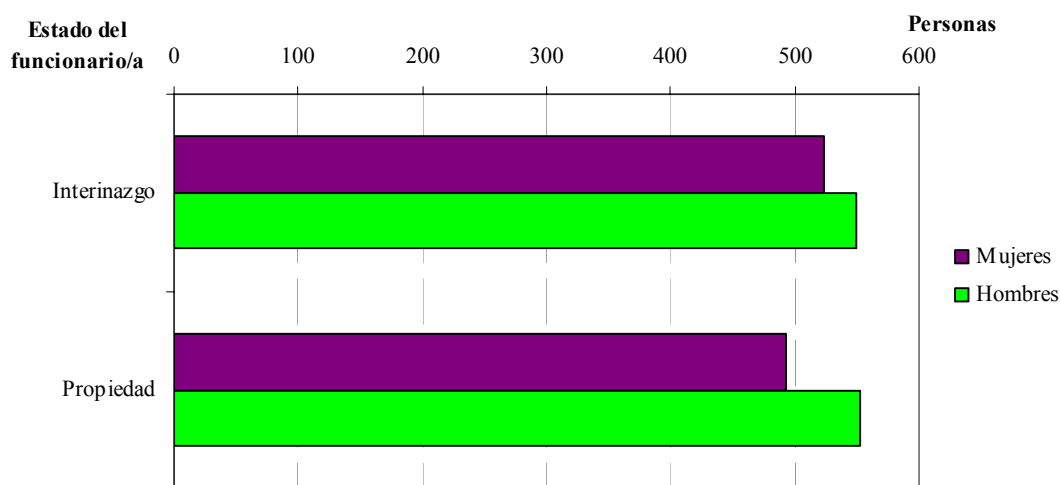
6.3) Propiedad e interinazgo del personal académico, administrativo y paracadémico

a) Distribución general del personal

En la Universidad Nacional, se define como Estado de las personas funcionarias a la situación laboral de propiedad o de interinazgo, por medio de la cual se contrata a las mujeres y a los hombres.

En el siguiente gráfico se observa que de las 2118 personas que laboraban en la UNA para el año 2005, 1072 estaban en condición de interinazgo (51%), y 1046 en condición de propiedad (49%). Entre las personas interinas, 523 (49%) son mujeres y el 549 (51%) son hombres. Entre las personas propietarias, 493 (47%) son mujeres y 553 (53%) son hombres.

Gráfico 25.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por estado del funcionario/a según sexo, noviembre 2005.



Es importante recordar que, desde el 2005 a la fecha, la situación de interinazgo del personal de la Universidad se ha agravado y sería importante hacer un análisis más detallado de la situación actual de esta población. Como lo menciona el Plan de Relevamiento Académico (Rectoría y Vicerrectoría Académica; octubre, 2007), la situación de las personas interinas ha ido en aumento pasando de un 49.6% en el 2002 a un 84.1% en el 2006.

b) Ubicación del personal interino por Unidad de Trabajo.

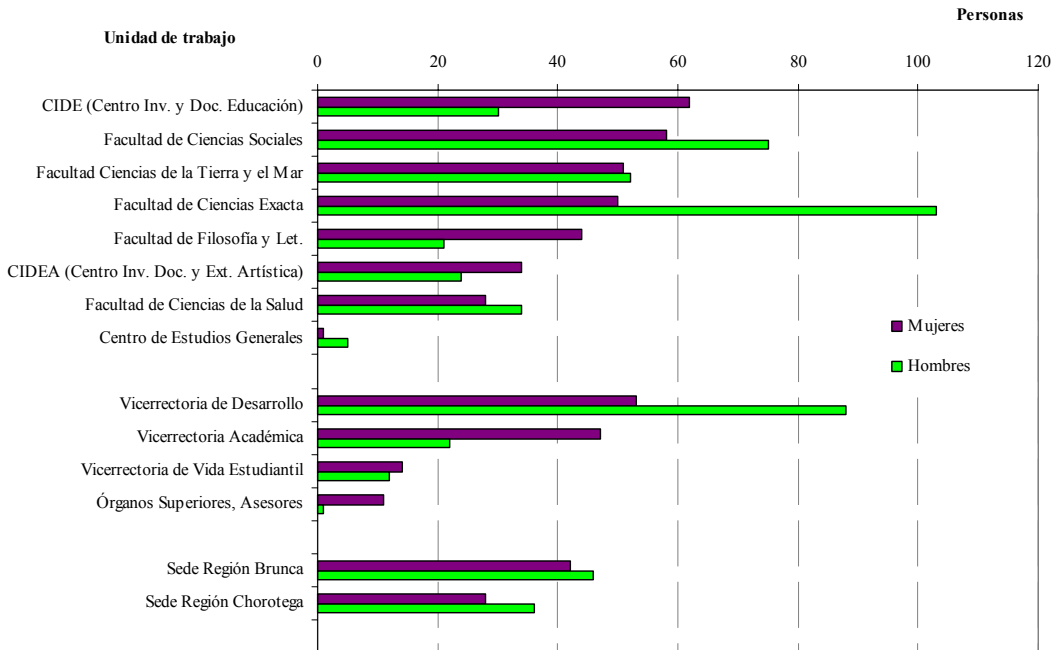
De las 1072 personas que laboran en la UNA en calidad de interinas, 920 personas (86%) se concentra en la Sede Central; 88 personas en la Sede Región Brunca y 64 en la Sede Región Chorotega, sumando entre ambas 152 personas (14%).

En la Rectoría y Vicerrectorías de Desarrollo, Vicerrectoría Académica y de Vida Estudiantil, así como en los Órganos Asesores, se concentran 248 personas en condición de interinazgo, con 123 hombres y 125 mujeres.

En las sedes regionales la situación, en términos generales, es prácticamente similar en términos de paridad hombre/mujer. En la Sede Región Brunca, hay 42 mujeres interinas mientras que los hombres son 46. En la Sede Región Chorotega encontramos 36 hombres interinos y 28 mujeres en esa condición.

En el siguiente gráfico, se muestra la situación del personal interino por Área de Trabajo y es allí donde encontramos algunas brechas entre mujeres y hombres. En términos generales se observa lo siguiente:

Gráfico 26.
Universidad Nacional: Personal interino por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.



El 43% del total de mujeres interinas (224) se concentran en los siguientes lugares: el CIDE 62, en la Facultad de Ciencias Sociales 58, en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar 51 y en la Vicerrectoría de Desarrollo 53.

El 58% de los hombres interinos de la UNA, que representa a 318 funcionarios se encuentran en las siguientes áreas de trabajo: 103 en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, 88 están ubicados en la Vicerrectoría de Desarrollo, 75 en la Facultad de Ciencias Sociales y 52 en la Facultad de Ciencias de la Tierra y Mar.

En la Facultad donde hay una mayor brecha entre mujeres y hombres interinos es la de Ciencias Exactas y Naturales, donde trabajan 103 hombres y 50 mujeres, para una relación de 2 a 1, correspondiendo a la distribución por sexo predominantemente masculina de esta Facultad.

La relación inversa se observa en la Facultad de Filosofía y Letras (21 hombres y 44 mujeres) y en el CIDE (30 hombres y 62 mujeres) en las cuales la presencia de mujeres interinas supera la de los hombres en una relación de 2 a 1, confirmando la tendencia sobre la predominancia de mujeres en las áreas de conocimiento relacionadas con las letras y la educación.

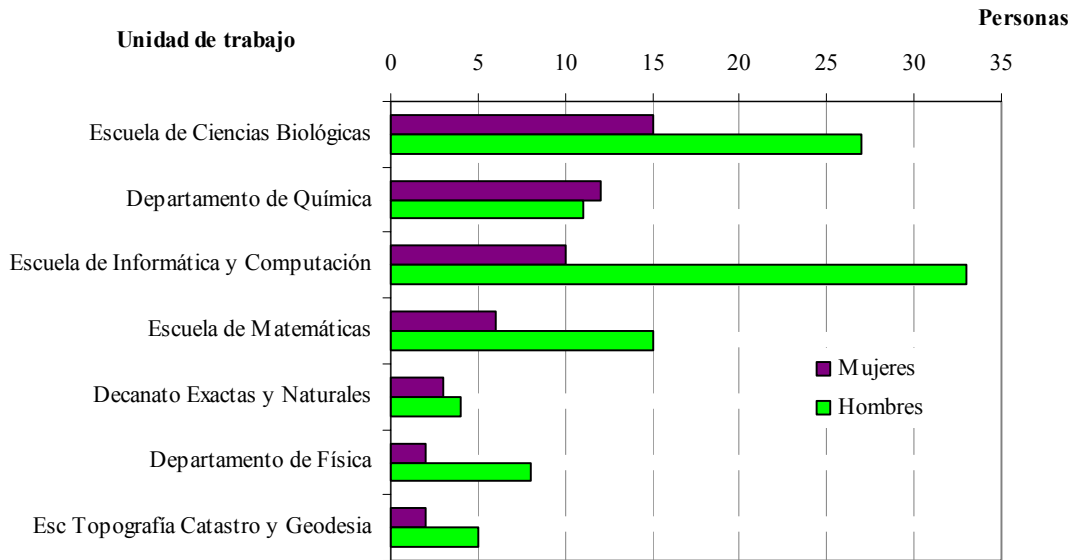
Tanto en la Facultad de Ciencias Exactas como en la de Filosofía y en el CIDE se observa segmentación ocupacional horizontal para el personal interino. En el primer caso prevalecen los hombres en las “ciencias duras” y en el segundo caso por la concentración mayoritaria de mujeres.

Las dos sedes regionales presentan un número mayor de hombres interinos y como se verá más adelante también serán mayoría en los funcionarios propietarios en comparación con las mujeres.

Haciendo un análisis más detallado por Áreas de trabajo se observa lo siguiente:

En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales se concentra el mayor número de personas trabajadoras en condición interina (153), de las cuales dos terceras partes (103) son del sexo masculino, concentrándose en una cantidad significativa en las Escuelas de Informática (33), siguiéndole Ciencias Biológicas (27), Matemáticas (15) y el Departamento de Química (11), como se observa en el gráfico siguiente.

Gráfico 27.
Universidad Nacional: Personal interino que labora en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.

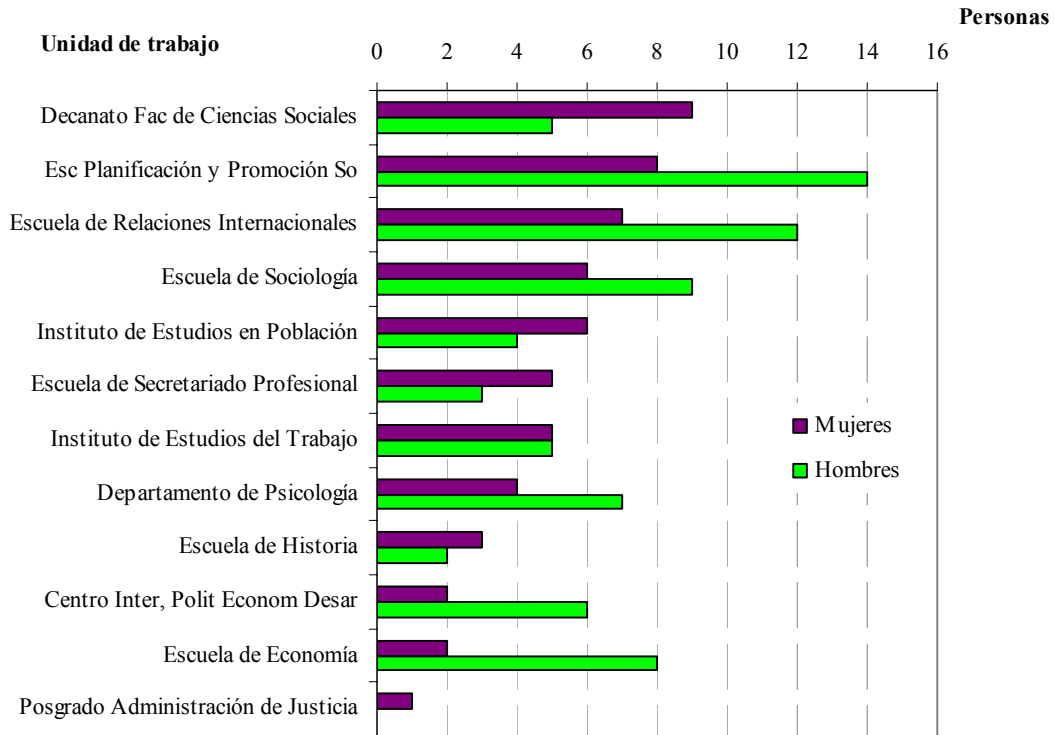


Esta tendencia de más hombres interinos que mujeres interinas, se mantiene cuando se analiza a los hombres propietarios de esta facultad, los cuales siempre superan a las mujeres, como se verá más adelante.

En el Departamento de Química se observa una relación paritaria entre mujeres (12) y hombres (11) en condición de interinazgo.

Por otro lado, la Facultad de Ciencias Sociales es la segunda facultad que concentra un número importante de personal interino con un total de 133 personas. El gráfico 28 muestra la situación de las personas interinas de la Facultad de Ciencias Sociales, donde trabajan 58 mujeres, que representan un 44% del personal interino de la facultad. Éstas se ubican mayormente en el Decanato de la Facultad (9), en las Escuelas de Planificación y Promoción Social (8), Relaciones Internacionales (7), Sociología (6), Secretariado (5) y en los Institutos de Estudios de Población (6) y Estudios del Trabajo (5).

Gráfico 28.
Universidad Nacional: Personal interino que labora en la Facultad de Ciencias Sociales por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.

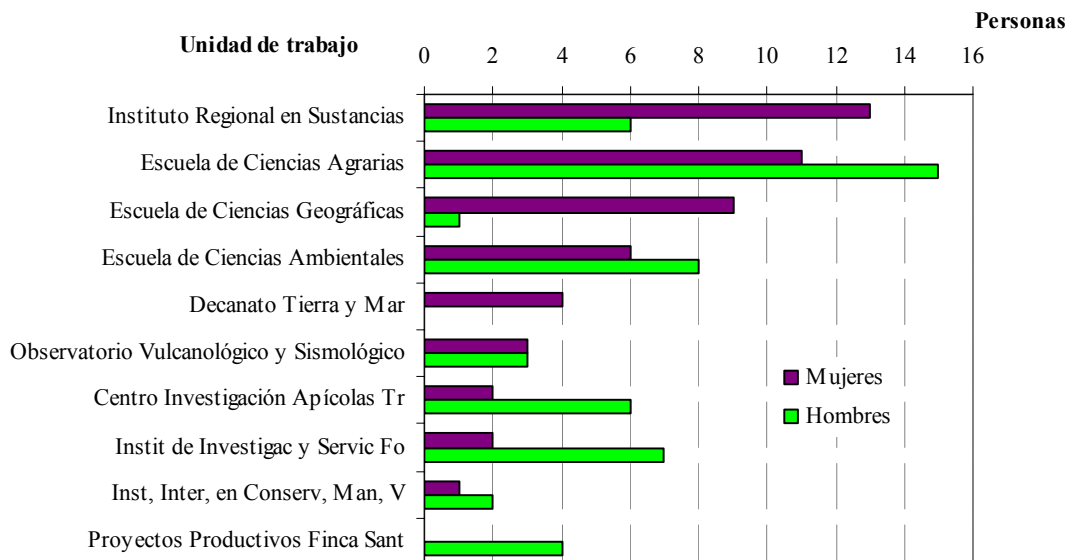


Los hombres interinos suman 75 (56%) de las personas que laboran en esa facultad, siendo sensible la predominancia masculina en esa condición en las Escuelas de Planificación y Promoción Social (14), Relaciones Internacionales (12), Sociología (9), Economía (8), Psicología (7), y CINPE (6), que en su conjunto reúnen al 74% de los hombres interinos.

Solamente en el IESTRA se muestran datos paritarios en la presencia entre mujeres y hombres.

En la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar laboran 103 personas en calidad de interinas, donde 51 son mujeres y 52 son hombres. A pesar de ser cantidades similares de personas trabajadoras de ambos sexos, en el Gráfico 29 se observan diferencias bien marcadas por sexo en las distintas unidades de trabajo.

Gráfico 29.
Universidad Nacional: Personal interino que labora en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.

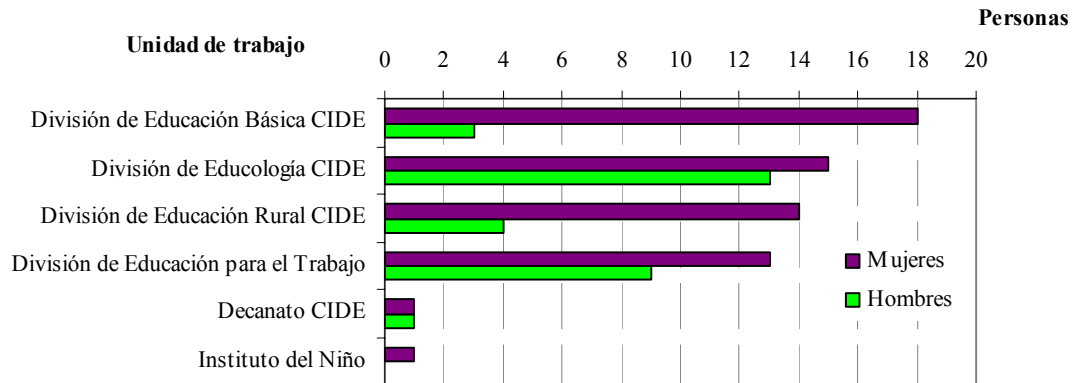


Así por ejemplo, las mujeres interinas se concentran mayormente en el Instituto Regional en Sustancias Tóxicas, (13 mujeres y 6 hombres), en la Escuela de Ciencias Agrarias (11 mujeres y 15 hombres) y en la Escuela de Ciencias Geográficas (9 mujeres y 1 hombre).

Las concentraciones de hombres se encuentran en las escuelas de Ciencias Agrarias (15 hombres y 11 mujeres) en Ciencias Ambientales (8 hombres y 6 mujeres) y en el Instituto de Investigaciones y Servicios Forestales (7 hombres y 2 mujeres). Solamente en el Observatorio Sismológico y Vulcanológico Nacional se da una paridad entre mujeres y hombres en condición de interinazgo (3 mujeres y 3 hombres).

Con respecto al CIDE, como se observa en el gráfico 30, existe una alta concentración de mujeres interinas en las Divisiones de Educación Básica y de Educación Rural, 18 en la primera y 14 en la segunda. Por su parte, la mayor proporción de hombres interinos se ubican en la División de Educología y la División de Educación para el Trabajo, 13 y 9 respectivamente, aunque siempre superados por mujeres.

Gráfico 30.
Universidad Nacional: Personal interino que labora en el CIDE por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.

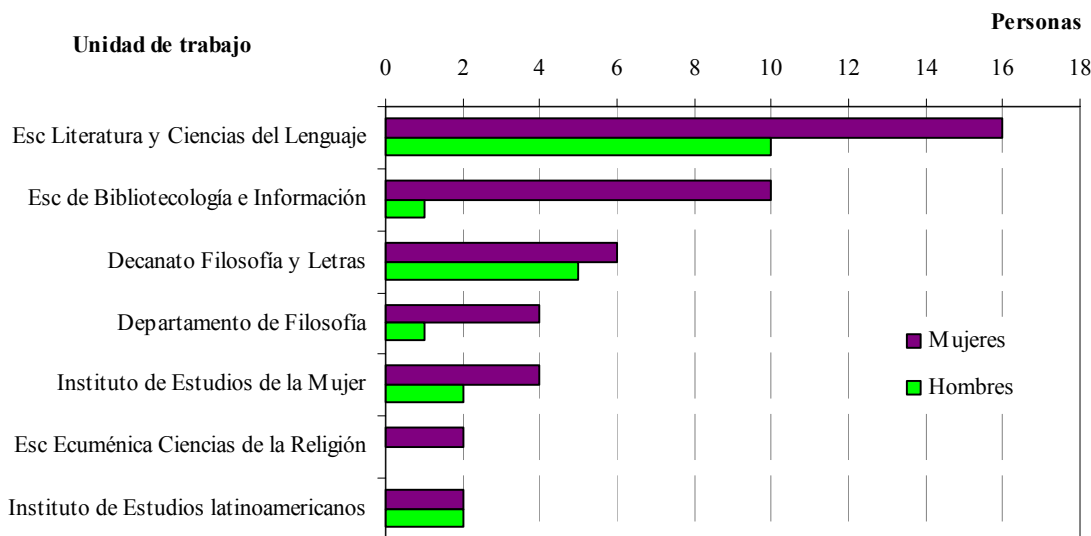


En el CIDE, la población interina es de 92 personas, 62 mujeres y 30 hombres, en esta Facultad se concentra el mayor número de mujeres interinas de la UNA.

Esta tendencia de mayores mujeres que hombres interinos en esta facultad, seguirá reproduciéndose para las mujeres propietarias, como se verá mas adelante.

Finalmente, en la Facultad de Filosofía y Letras de un total de 65 personas interinas, las mujeres suman 44 y predominan en todas las unidades académicas que la componen, exceptuando el Instituto de Estudios Latinoamericanos, donde mujeres y hombres interinos tienen cantidades iguales (2 mujeres y 2 hombres).

Grafico 31.
Universidad Nacional: Personal interino que labora en la Facultad de Filosofía y Letras
por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.



Como se verá más adelante, esta tendencia de mayoría de mujeres interinas en todas las áreas de trabajo de la Facultad de Filosofía y Letras, se revertirá para las mujeres propietarias, en el Departamento de Filosofía, la Escuela Ecuménica y el Instituto de Estudios Latinoamericanos donde hay mayoría de hombres propietarios.

c) Distribución del personal propietario por Unidad de Trabajo

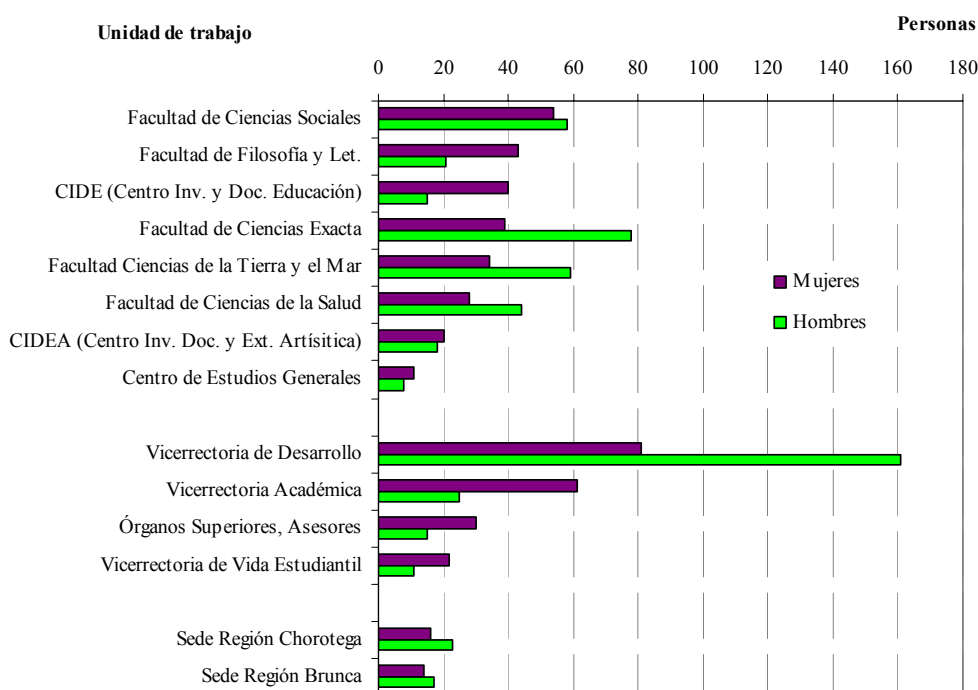
De las 1046 personas que laboran en la UNA en condición de propietarias, 976 se concentran en la Sede Central, que representan un 93%, y 31 personas en la Sede Brunca y 39 en la Sede Chorotega, entre ambas agrupan al restante 7% de este personal.

Si ubicamos a esta población por sexo, tenemos que existen 493 mujeres en condición de propietarias y 553 hombres, lo que representa 47% y 53% respectivamente.

De las mujeres propietarias un 94% (463 mujeres) están ubicadas en la Sede Central, y el resto en las sedes regionales. Por su parte los hombres también en su mayoría (93%) están ubicados en esta misma sede.

El siguiente gráfico muestra al personal en propiedad por área de trabajo, para toda la universidad.

Gráfico 32.
Universidad Nacional: Personal propietario por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.



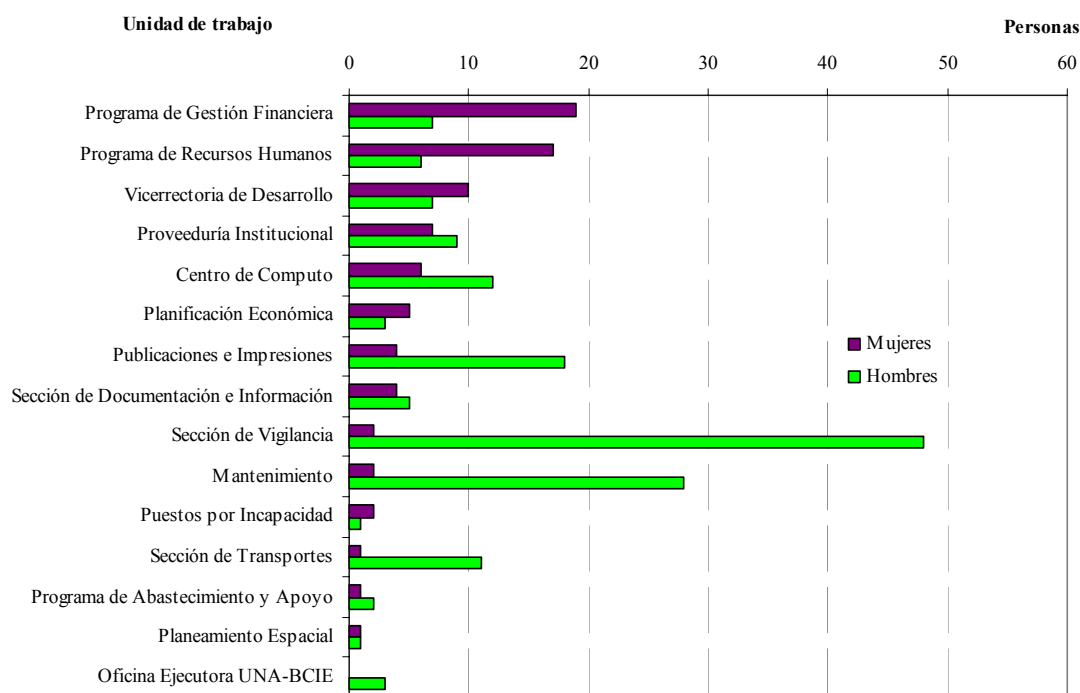
Es interesante notar que la Vicerrectoría de Desarrollo agrupa a la mayor cantidad de personas en propiedad, 242 en total, representando un 23% del total de personas en esta condición de toda la Universidad. También hay que agregar a esto que la mayoría de personas que trabajan en esta Vicerrectoría son administrativos(as), quienes son los(as) funcionarios(as) con mayor estabilidad laboral en la Universidad, porque tienen jornadas menos fraccionadas y existen más propietarios(as) que interinos(as).

A nivel de facultades vemos que la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias Sociales agrupan de manera importante este tipo de personal, 117 la primera y 112 la segunda, en conjunto representan un 22% del total de personas propietarias de la UNA.

Las dos sedes regionales presentan mayor número de hombres propietarios que de mujeres. Por ejemplo, la comparación de hombres y mujeres propietarios en la Sede Brunca y en la Sede Chorotega es de 17 y 14 y de 23 y 16 respectivamente.

Si analizamos la ubicación de este personal dentro de las diferentes unidades de trabajo que conforman la Vicerrectoría de Desarrollo, como nos lo muestra el gráfico 33, veremos que la mayoría del personal son hombres, 161 y 81 mujeres.

Gráfico 33.
Universidad Nacional: Personal propietario de la Vicerrectoría de Desarrollo por Unidad de trabajo según sexo, noviembre de 2005.



Los hombres propietarios se ubican en su mayoría en la sección de vigilancia (48 hombres), mantenimiento (28 hombres), publicaciones e impresiones (18 hombres), centro de cómputo (12 hombres) y transportes (11 hombres).

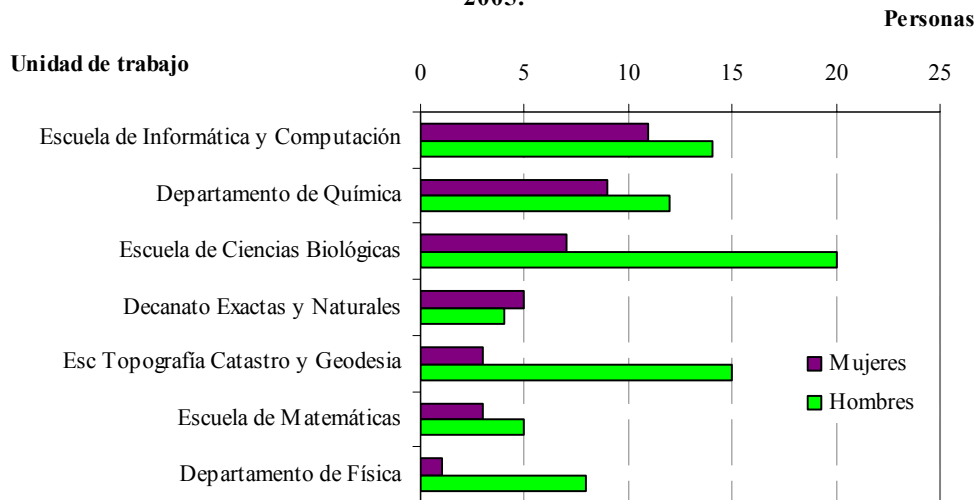
Las mujeres se concentran en los Programas de Gestión Financiera con 19 mujeres, y en el Programa de Recursos Humanos con 17 mujeres.

En cuanto a la distribución más específica por Facultades, el mayor número de mujeres propietarias se concentra por orden descendente en Ciencias Sociales con 54 mujeres, Filosofía y Letras con 43 mujeres y el CIDE con 40 mujeres.

En el caso de los hombres que están contratados en propiedad se encuentran, en orden descendente, en las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales 78, en Tierra y Mar con 59 y Ciencias Sociales con 58 hombres.

El gráfico siguiente muestra las personas funcionarias en propiedad de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.

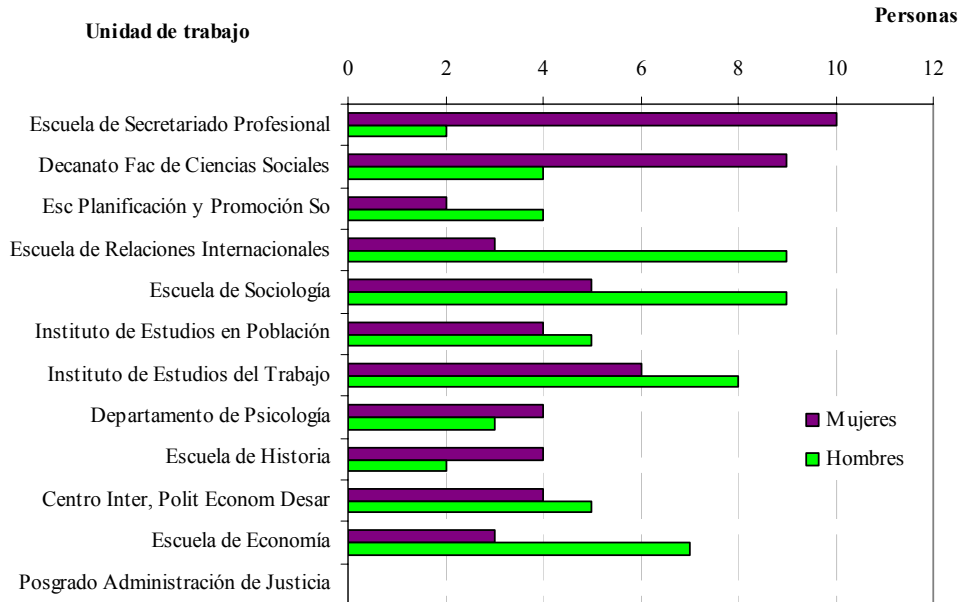
Gráfico 34.
Universidad Nacional: Personal propietario que labora en la Facultad de
Ciencias Exactas y Naturales por Unidad de trabajo según sexo, noviembre
2005.



Como se puede apreciar, la Escuela de Ciencias Biológicas es la que presenta la mayor concentración con 20 hombres frente a 7 mujeres, seguida de la Escuela de Topografía con 15 hombres y 3 mujeres, así como el Departamento de Física con 8 hombres y 1 mujer, siendo una de las unidades de trabajo con una mayor brecha entre ambos.

En la Facultad de Ciencias Sociales, como ilustra el gráfico 35, la población en propiedad es de 112 personas de las cuales 54 son mujeres y 58 son hombres.

Gráfico 35.
Universidad Nacional: Personal propietario que labora en la Facultad de Ciencias Sociales
por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.

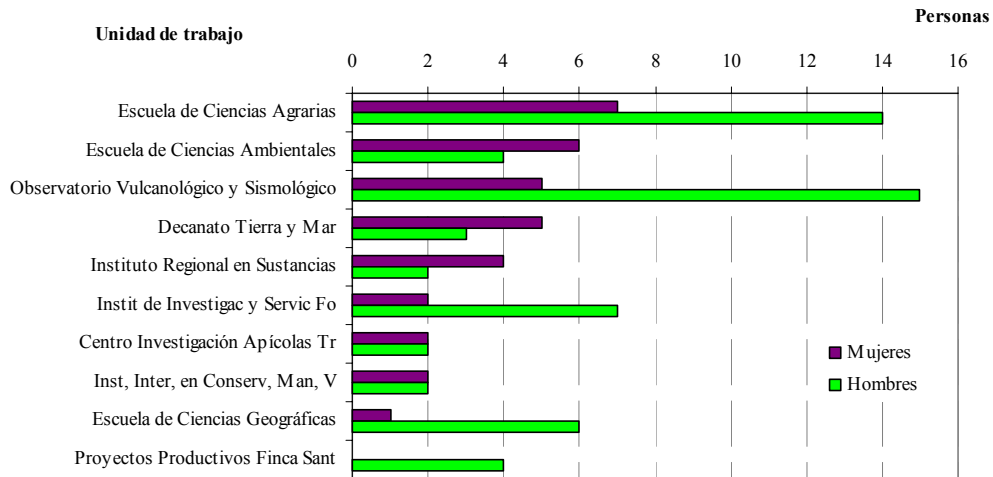


Las mujeres propietarias están ubicadas mayoritariamente en la Escuela de Secretariado Profesional con 10 mujeres, en el Decanato con 9, en el Instituto de Estudios del Trabajo con 6 y Sociología con 5.

En las demás unidades de trabajo, los hombres propietarios superan significativamente a las mujeres, en particular en las Escuelas de Relaciones Internacionales y Sociología donde hay 9 hombres en cada una, además el Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA) con 8, y la de Economía con 7 hombres.

Como se puede apreciar en el Gráfico 36, en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, los hombres en propiedad superan a las mujeres en cinco de sus unidades de trabajo. Dentro de las que destacan el Observatorio Vulcanológico y Sismológico (15 hombres y 5 mujeres), la Escuela de Ciencias Agrarias (14 hombres y 7 mujeres).

Grafico 36.
Universidad Nacional: Personal propietario que labora en la Facultad de Tierra y Mar por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.

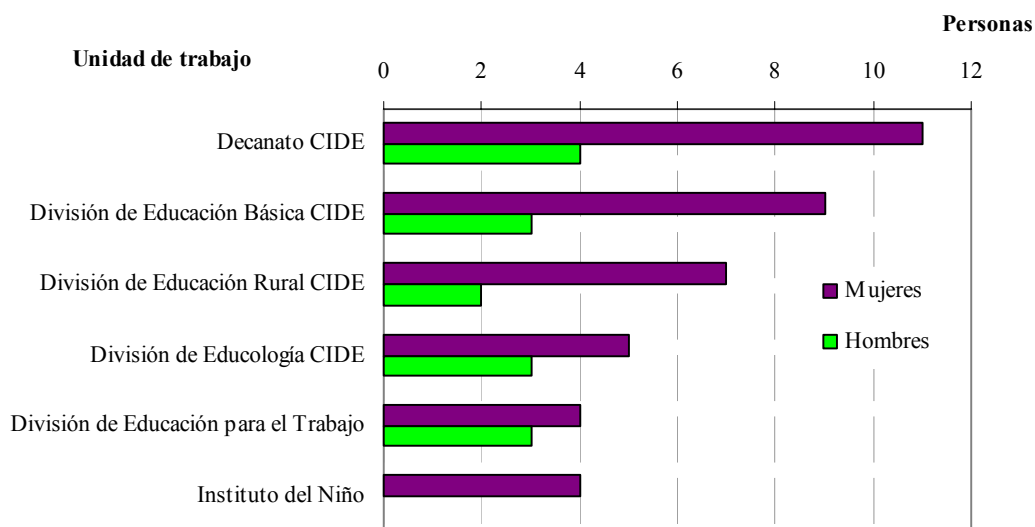


También encontramos una presencia importante de hombres sobre mujeres en el Instituto de Investigaciones y Servicios Forestales (7 hombres por 2 mujeres), la Escuela de Ciencias Geográficas (6 hombres por una mujer) y en la Finca Santa Lucía donde sólo trabajan hombres, de los cuales el 50% tiene propiedad.

En el Instituto Interamericano en Conservación, los hombres y mujeres en propiedad tienen una proporción equitativa.

En el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE), encontramos una situación inversa a la anterior, ya que las mujeres gozan de la condición de propietarias en mayor proporción que los hombres en todas sus unidades de trabajo, como se observa en el gráfico 37.

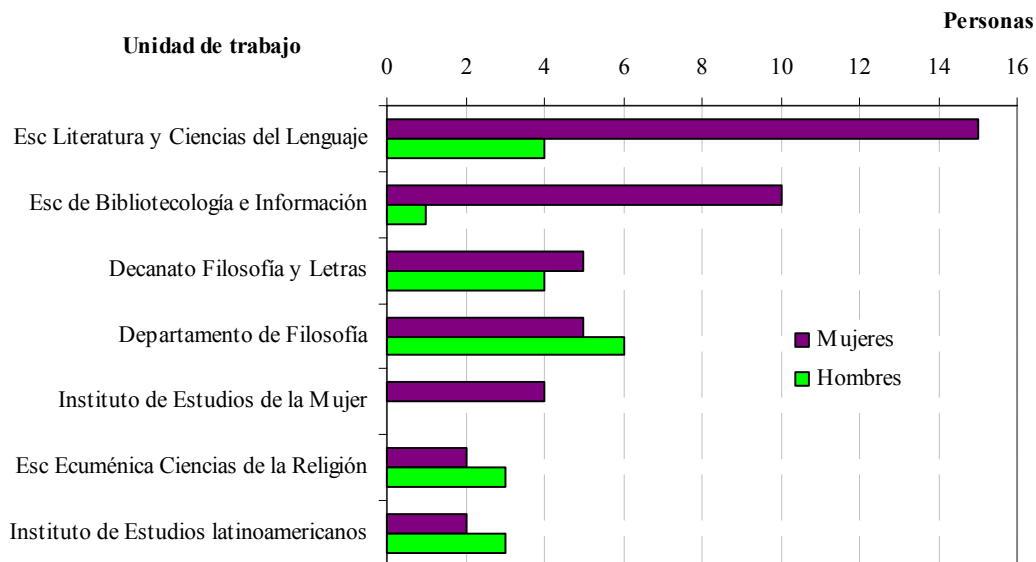
Gráfico 37.
Universidad Nacional: Personal propietario que labora en el CIDE por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.



Como se dijo anteriormente, esta tendencia en el CIDE de mayor número de mujeres que de hombres en el personal en propiedad, se repite también en el personal interino.

La Facultad de Filosofía y Letras, tal como se observa en el gráfico 38 muestra una alta proporción de mujeres en propiedad en varias de sus unidades académicas.

Grafico 38.
Universidad Nacional: Personal propietario que labora en la Facultad de
Filosofía y Letras por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.



La Escuela de Literatura es la que presenta el mayor número de mujeres propietarias con 15 mujeres frente a 4 hombres, la Escuela de Bibliotecología tiene 10 mujeres y sólo 1 hombre; en el Instituto de Estudios de la Mujer donde la totalidad de sus funcionarias propietarias son mujeres (4) y en el Decanato de la Facultad donde hay 5 funcionarias con esa condición y 4 hombres.

La proporción de hombres propietarios supera de manera leve a las mujeres en el Departamento de Filosofía (6 hombres y 5 mujeres), en la Escuela de Ciencias Ecuménicas (3 hombres y 2 mujeres) y en el Instituto de Estudios Latinoamericanos (IDELA) (donde hay 3 hombres y 2 mujeres).

d) Análisis de brechas según Unidad de Trabajo

Usando como referencia la razón del número de hombres por mujer que labora en una determinada Área laboral, se pueden determinar brechas entre los sexos.

En el cuadro siguiente podemos observar que, para el personal interino, la mayor brecha en favor de los hombres la encontramos en el Centro de Estudios Generales con una presencia de 5 hombres por 1 mujer interina. Es importante resaltar que esta es una facultad con poco personal, 6 en total.

En la Facultad de Ciencias Exactas, donde está la mayor concentración de personal interino, la brecha es de 2 hombres interinos por 1 mujer.

A nivel de Vicerrectorías, vemos que la de Desarrollo presenta una relación de 1.7 hombres interinos por una mujer interina.

Cuadro 5.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por Unidad de trabajo según estado de funcionario(a) y razón de hombre por mujer, noviembre 2005.

Unidad de trabajo	Razón Hombres por mujer		
	Interino(a)	Propietario(a)	Total
Ciencias Exactas	2.1	2.0	2.0
Ciencias Sociales	1.3	1.1	1.2
Ciencias de la Tierra y el Mar	1.0	1.7	1.3
Ciencias de la Salud	1.2	1.6	1.4
Facultad de Filosofía y Letras	0.5	0.5	0.5
CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	0.5	0.4	0.4
CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	0.7	0.9	0.8
Estudios Generales	5.0	0.7	1.1
Vicerrectoría Desarrollo	1.7	2.0	1.9
Vicerrectoría Académica	0.5	0.4	0.4
Vida Estudiantil	0.9	0.5	0.6
Órganos Superiores, Asesores	0.1	0.5	0.4
Sede Central	1.0	1.1	1.1
Sede Región Brunca	1.1	1.2	1.1
Sede Región Chorotega	1.3	1.4	1.3
Total general	1.0	1.1	1.1

En contraposición a lo anterior, en las Áreas Laborales donde se observan mayorías de mujeres, son las CIDE, CIDEA, Filosofía y Letras y la Vicerrectoría Académica en donde por 1 mujer interina hay 0.5 hombres.

En relación con el personal en propiedad, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales muestra la razón hombre por mujer más alta a nivel de facultades, ya que por 2 hombres en propiedad hay 1 mujer.

En las facultades de Ciencias de la Tierra y el Mar y Ciencias de la Salud, esta misma relación es de 1.7 y 1.6 hombres en propiedad por una mujer en esa misma condición.

Donde hay más mujeres propietarias, es en la Facultad de Filosofía y Letras, Vicerrectoría de Vida Estudiantil y los Órganos Asesores en las que por la presencia de una mujer en propiedad, hay 0.5 hombres.

A nivel de vicerrectorías, encontramos que en la Vicerrectoría de Desarrollo, es la que presenta el mayor número de hombres en propiedad, con una relación de dos hombres por una mujer.

En las Sedes, la situación también muestra brechas de género que ubican a las mujeres en desventaja tanto interinas como propietarias. En la Sede Región Brunca, la razón de hombres por mujer es de 1.1 en interinazgo y 1.2 en propiedad y en la Sede Región Chorotega, la proporción de hombres es mayor que la de mujeres interinas, siendo ésta de 1.3 y en propietarias de 1.4 hombres por mujer contratada.

e) Brechas entre el personal académico, administrativo y paracadémico según estado de funcionario, por unidades de trabajo

La condición de interinazgo es compartida ampliamente entre quienes desempeñan cargos académicos como por quienes desempeñan funciones administrativas, en todas las Áreas laborales de la Universidad Nacional. La excepción la encontramos en la Vicerrectoría de Desarrollo en la que no hay presencia de personal académico interino.

En el cuadro siguiente se observa la ubicación del personal académico y administrativo según su Estado por las distintas áreas de trabajo de la Universidad Nacional, destacándose los siguientes elementos:

Cuadro 6.
Universidad Nacional. Personas funcionarias según Tipo y Estado del funcionario(a) por Unidad de trabajo y sexo. Noviembre de 2005.

Unidad de trabajo	ACADEMICOS(AS)						ADMINISTRATIVOS(AS)					
	Interino(a)			Propiedad			Interino(a)			Propiedad		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Centro de Estudios Generales		2	2	7	6	13	1	3	4	3	1	4
CIDE (Centro Invest. y Doc. Educación)	54	29	83	22	12	34	7	1	8	11	1	12
CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	29	22	51	6	12	18	4	2	6	7	3	10
Facultad Ciencias Tierra y Mar	23	36	59	16	43	59	18	13	31	10	12	22
Facultad de Ciencias de la Salud	13	23	36	11	22	33	8	6	14	9	8	17
Facultad de Ciencias Exactas	33	84	117	16	57	73	13	12	25	15	12	27
Facultad de Ciencias Sociales	35	62	97	22	51	73	21	11	32	20	4	24
Facultad de Filosofía y Letras	33	16	49	24	15	39	10	5	15	13	4	17
Sede Región Brunca	36	33	69	3	7	10	6	11	17	6	8	14
Sede Región Chorotega	27	29	56	7	9	16	1	6	7	5	10	15
Vicerrectoría Académica	12	4	16	7	5	12	19	10	29	19	8	27
Vicerrectoría de Desarrollo	-	-	-	2	2	4	53	88	141	79	159	238
Vicerrectoría de Vida Estudiantil	2	1	3		1	1	2	-	2	10	2	12
Gran Total	299	341	640	145	244	389	172	168	341	235	245	480

En cuanto al personal académico, se tiene que éste, para el 2005, está constituido por 1029 personas de las cuales 62% está en condición de interina (640 personas) y 38% en condición de propietaria (389 personas).

Más específicamente, el personal académico interino está concentrado en las Facultades de: Ciencias Exactas y Naturales con 117 personas, seguida de Ciencias Sociales con 97 personas y el CIDE con 83 personas. Esto representa en términos porcentuales 18%, el 15% y 13% del total del personal académico interino de la Universidad. Lo anterior quiere decir,

que sólo estas 3 facultades agrupan el 46% del total de académicos(as) interinos(as) de la UNA.

La mayor presencia de académicas interinas se encuentran en el CIDE ya que un 65% (54 mujeres) de las mujeres que ahí laboran, se encuentran en esa condición.

También encontramos en la Sede Brunca, Ciencias Sociales y Filosofía y Letras y Ciencias Exactas y Naturales otro grupo importante de académicas interinas, en conjunto llegan a 137 mujeres, representando un 46% del total de las mujeres académicas interinas.

Asimismo, los hombres académicos interinos se ubican mayormente en las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales y Ciencias Sociales, con 84 y 62 interinos respectivamente.

Por otro lado, el personal académico en propiedad lo encontramos en un mayor número en las Facultades de Exactas y Naturales y Ciencias Sociales, con 73 personas cada una, y además en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar con 59 personas. Esto significa que estas 3 facultades agrupan el 53% de personas académicas en propiedad de toda la universidad.

Más específicamente, a las académicas en propiedad las ubicamos en las Facultades Filosofía y Letras (24), seguida del CIDE (22) y de Ciencias Sociales (22). En conjunto agrupan a un 47% (68 académicas) de las mujeres en esta condición.

Por otro lado, los hombres académicos en propiedad los encontramos mayormente en dos facultades: Exactas y Naturales y Ciencias Sociales (57 y 51 respectivamente), constituyendo un 44% del total de los hombres funcionarios de la Universidad en esa condición.

Sobre el personal administrativo se puede decir que la Vicerrectoría de Desarrollo, es donde se concentra la mayor cantidad de personal administrativo interino, con 141 personas, lo que viene a representar el 41% de esta población en la Universidad. En este mismo espacio encontramos la mayor presencia de personal administrativo interino y propietario de la universidad.

El gráfico que a continuación se presenta, muestra la razón Hombre/ mujer por tipo de funcionario(a) por Área de Trabajo.

Gráfico 39.
Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer, del personal académico y administrativo según estado del funcionario(a) y Unidad de trabajo, noviembre 2005.



Como se observa en el gráfico, en las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud y CIDEA, hay una presencia mayor de hombres académicos en propiedad⁴.

La brecha más significativa la encontramos en la primera facultad (Ciencias Exactas y Naturales) en donde hay 3.6 hombres en propiedad por 1 mujer, le sigue Tierra y Mar con 2.7 hombres en propiedad por cada mujer. Y en las demás facultades la brecha se mantiene con una relación de dos hombres por una mujer, excepto el CIDE y la Facultad de Filosofía y Letras. Las académicas en propiedad se concentran en mayor medida en el CIDE y en la Facultad de Filosofía y Letras. Pero hay que tomar en consideración que las brechas para estas funcionarias, no son tan marcadas como lo son cuando se habla de hombres en propiedad en relación a mujeres.

Las académicas interinas superan a los hombres en las Vicerrectorías Académica y de Vida Estudiantil y en el CIDE y en la Facultad de Filosofía y Letras.

En cuanto al personal académico en condición de interinazgo, la facultad que presenta la mayor brecha es la de Ciencias Exactas y Naturales con una relación de 2.6 hombres interinos por una mujer. Tanto en la Facultad de Ciencias Sociales como en Ciencias de la Salud, los hombres académicos interinos, superan en 1.8 a cada mujer que labora en dichos espacios.

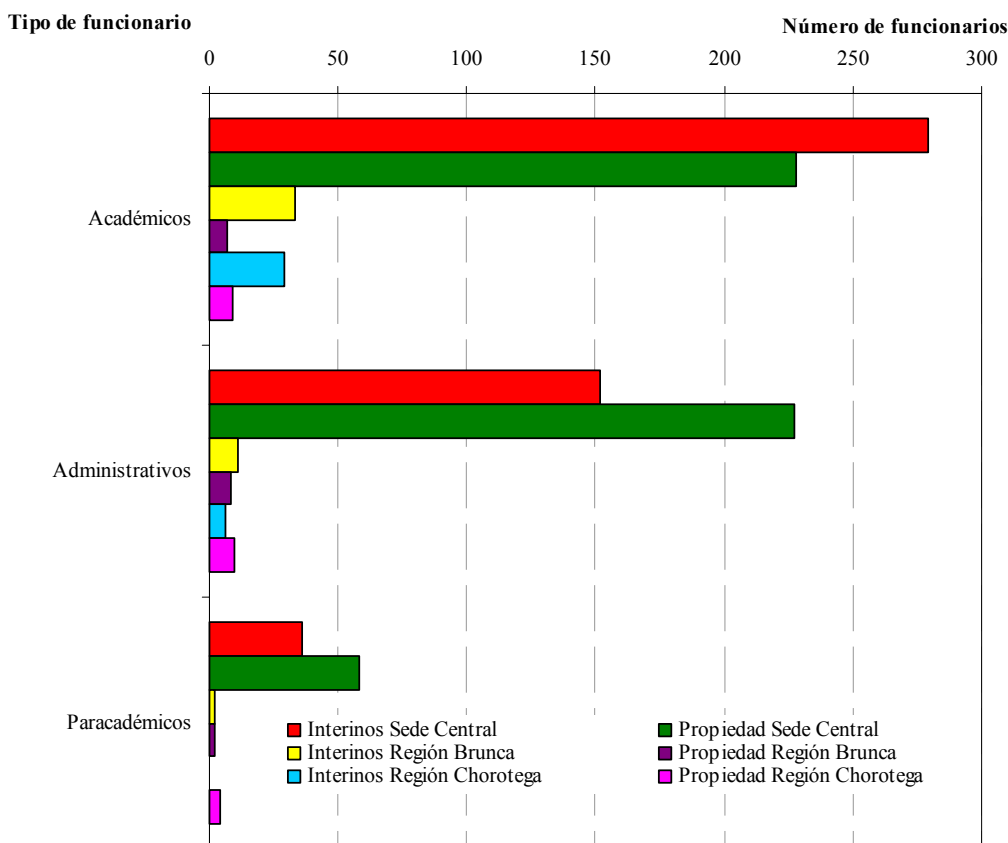
⁴ El Centro de Estudios Generales no está representado en el gráfico porque en el caso del personal académico no hay hombres, lo que haría que la razón diera un número infinito, y además tiene muy pocas personas.

Entre los Órganos Asesores y la Vicerrectoría de Desarrollo, se observa una relación de paridad entre académicos(as) en condición de propietarios (as).

A nivel del personal administrativo, observamos que hay mayor presencia de mujeres en la mayoría de Facultades y Vicerrectorías, exceptuando los administrativos en propiedad de la Facultad de Tierra y Mar y la Vicerrectoría de Desarrollo, y además de los administrativos interinos de esta misma vicerrectoría.

En el caso de las Sedes, se tiene para los hombres funcionarios de la Universidad Nacional, la siguiente situación:

Gráfico 40.
Universidad Nacional: Hombres por tipo de funcionario según estado del funcionario y sede, noviembre 2005.



La situación de los interinos y los propietarios para la Sede Central tiene diferentes expresiones, dependiendo de si se es académico, administrativo o paracadémico. Así por ejemplo, los académicos de la Sede Central, tienen más inestabilidad laboral que los administrativos o los paracadémicos, porque los académicos interinos superan en 51

personas a los académicos propietarios. Situación que se revierte cuando se hablan de administrativos y paracadémicos de esta misma sede, como se puede ver en el gráfico.

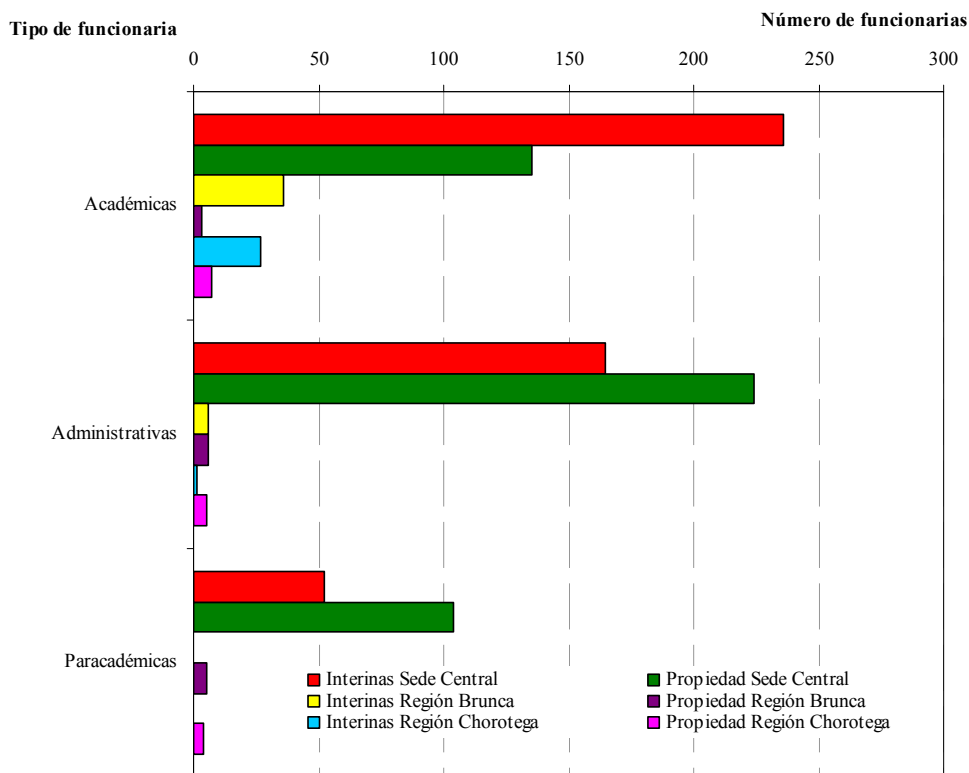
Para la Sede Región Brunca, se muestra que tanto los académicos interinos como los administrativos interinos son mayoría, lo que ejemplifica que existe más inestabilidad para estos hombres de dicha sede, sin importar el estado del funcionario. Los paracadémicos interinos y propietarios se igualan en esta sede, son 2 para cada categoría.

En cuanto a la Sede Chorotega, se tiene que los académicos interinos (29) son mayoría al compararlos con los académicos propietarios (9). Y en el caso de los administrativos de esta misma sede, tienen una ligera ventaja los propietarios (10) a los interinos (6).

Estas situaciones dan cuenta de que por ejemplo, los académicos de las 3 sedes tienen más posibilidades de estar en la categoría de interinos que los administrativos de la Sede Central y de la Sede Región Brunca.

Con respecto a las mujeres funcionarias de la Universidad Nacional, se tiene lo siguiente:

Gráfico 41.
Universidad Nacional: Mujeres por tipo de funcionaria según estado de la funcionaria y sede, noviembre 2005.



Para las mujeres de la Sede Central, se tiene la misma situación que para los hombres de esta misma sede, pues las académicas interinas (236) son más que las académicas propietarias (135). Las administrativas propietarias (224), al igual que para los hombres de esta sede, son más que las administrativas interinas (165). Hay más propietarias paracadémicas (104), como en el caso de los hombres de la misma sede, que paracadémicas interinas (52).

La situación más desventajosa para las mujeres está en la Sede Región Brunca, donde las mujeres académicas propietarias son 3, y las académicas interinas son 36, es decir, sólo un 8% de las académicas de esta sede están en propiedad. Las administrativas interinas y propietarias, tienen una situación pareja, porque cada una cuenta con 6 mujeres.

En la Sede Chorotega, se tiene que las académicas interinas (27) superan en 20 personas, a las académicas propietarias (7). Las propietarias administrativas (5), por su parte superan, en 4 personas, a las interinas administrativas (1).

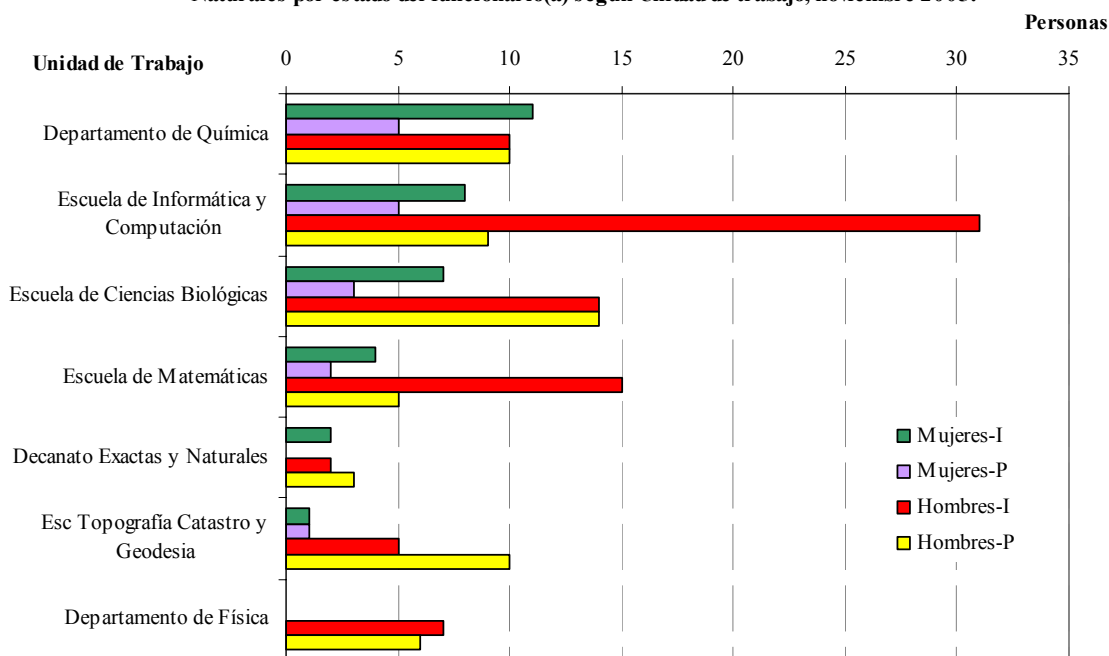
Las académicas interinas en las 3 sedes superan a las académicas propietarias. Y las propietarias administrativas en la Sede Central y en la Sede Chorotega, superan a las interinas administrativas. Estas situaciones se repiten en los hombres, como se comentó anteriormente.

e) Situación del personal Académico por Unidades de trabajo según estado de funcionario y sexo.

Para profundizar en las tendencias señaladas anteriormente, se muestra el detalle de las unidades académicas donde hay brechas importantes entre los hombres y las mujeres interinos(as) y propietarios(as). Estas facultades son las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Tierra y Mar, Ciencias Sociales, el CIDE y la Facultad de Filosofía y Letras.

En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales las tendencias que se observan en el gráfico siguiente son las siguientes:

Gráfico 42.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



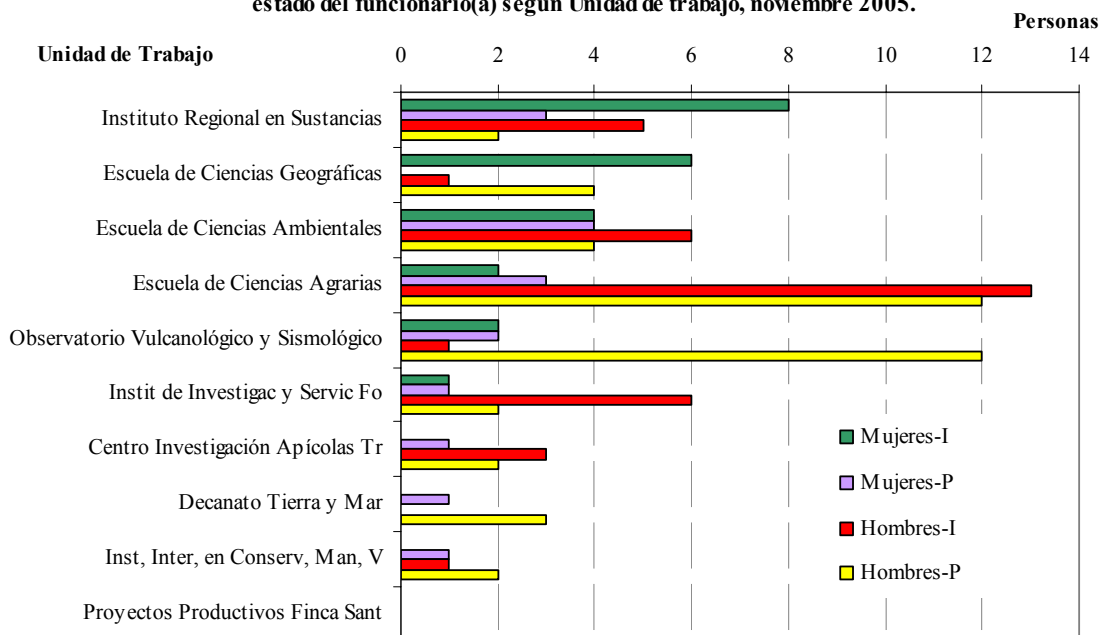
En cuanto al personal académico interino se tiene que las académicas interinas sobrepasan a las académicas propietarias en todas las áreas de trabajo, exceptuando Topografía, donde se igualan y en el Departamento de Física donde no hay mujeres académicas interinas o propietarias. Los hombres académicos interinos sobrepasan a los académicos propietarios de manera considerable en la Escuela de Informática y en la Escuela de Matemáticas.

Al ser la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales un espacio muy masculinizado, los académicos interinos y propietarios superan en todas las unidades de trabajo a las académicas, excepto en el Departamento de Química, donde las académicas interinas superan levemente a los académicos propietarios e interinos. (11 mujeres contra 10 hombres)

Cabe destacar que la situación de interinazgo del personal académico en la Escuela de Informática y Computación, donde los hombres interinos académicos superan en forma significativa a los hombres académicos propietarios (31 interinos y 9 propietarios).

Con respecto al personal académico de la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, según queda expreso en el gráfico. 43, se rescatan los siguientes aspectos:

Gráfico 43.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Tierra y Mar por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



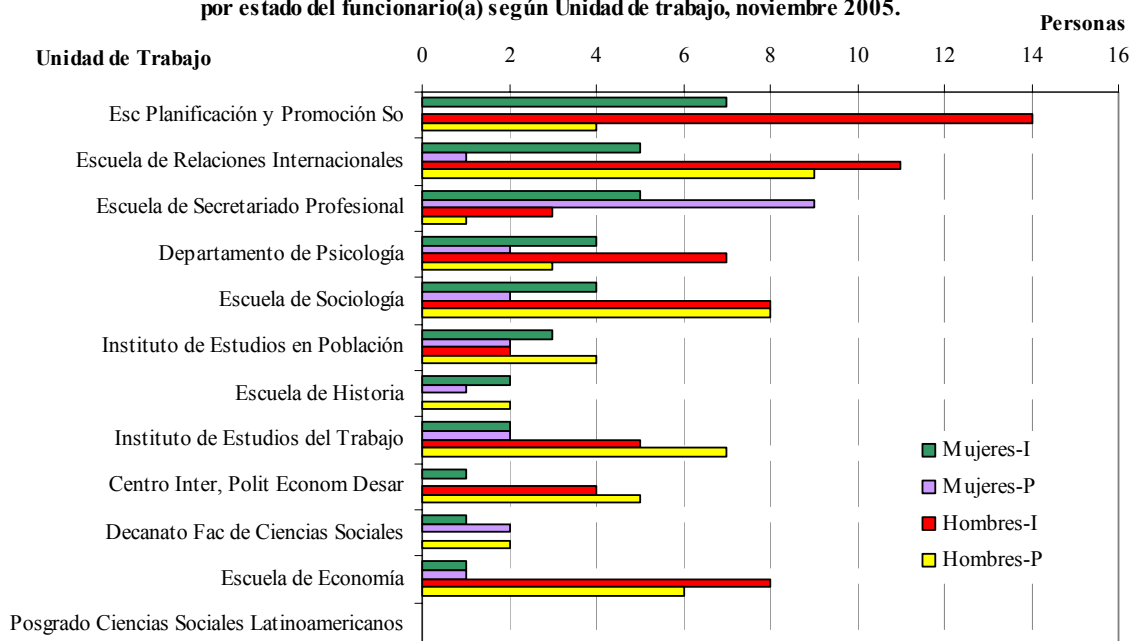
Las académicas interinas superan ampliamente a las académicas propietarias en el Instituto Regional en Sustancias Tóxicas (8 interinas y 3 propietarias) y en la Escuela de Ciencias Geográficas (6 interinas y 0 propietarias). En otras 3 unidades de trabajo (Escuela de Ciencias Ambientales, el Observatorio Vulcanológico y el Instituto de Investigación y Servicios Forestales), tanto académicas interinas como propietarias se igualan. Además, las académicas propietarias son mayoría ante las académicas interinas en la Escuela de Ciencias Agrarias, en el Centro de Investigaciones Avícolas, el Decanato y en el Instituto Internacional en Conservación.

Por su parte, los académicos interinos superan a los académicos propietarios en 5 unidades de trabajo, las cuales son: Instituto Regional en Sustancias Tóxicas, Escuela de Ciencias Agrarias, Ciencias Ambientales, el Instituto de Investigaciones y Servicios Forestales y el Centro de Investigaciones Avícolas.

Hay que destacar también que en el OVSICORI los académicos propietarios superan ampliamente a los académicos interinos, donde hay 1 interino contra 12 propietarios.

Con respecto al personal académico de la Facultad de Ciencias Sociales, se tiene lo siguiente:

Gráfico 44.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Ciencias Sociales
por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



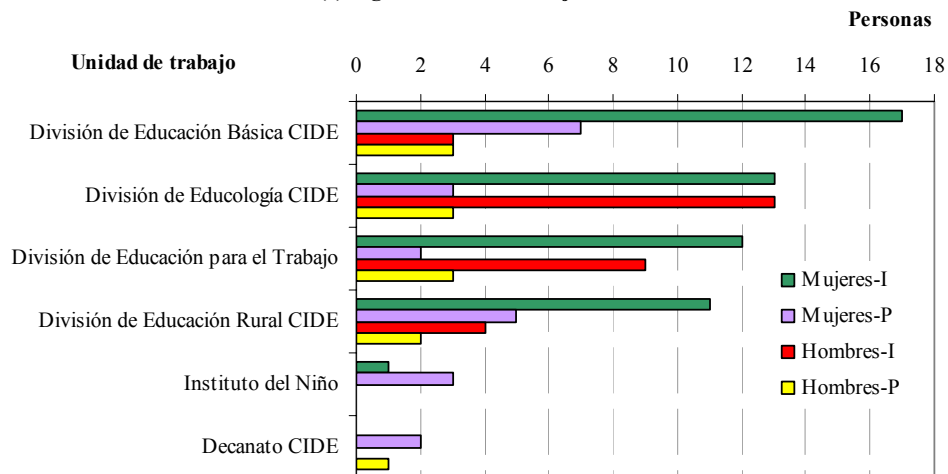
Las académicas interinas, superan en todas las unidades de trabajo a las académicas propietarias excepto en la Escuela de Secretariado Profesional y en el Decanato de la Facultad. Los académicos interinos, por su parte, superan a los académicos propietarios en las Escuelas de Planificación, Relaciones Internacionales, Secretariado Profesional y la Escuela de Economía, y el Departamento de Psicología.

Hay que resaltar que existen, problemas importantes de interinazgo entre los(as) académicos en la Escuela de Planificación y Promoción Social, donde existen 21 personas académicas interinas contra 4 académicos(as) propietarios(as). Es decir, sólo el 19% del personal académico de esta escuela tiene propiedad. En esta escuela, no existen mujeres académicas propietarias.

Los académicos interinos, por su parte, superan a los académicos propietarios en la Escuela de Planificación Social, Relaciones Internacionales, Secretariado, Psicología y la Escuela de Economía. Los académicos propietarios superan a los académicos interinos en las demás unidades de trabajo, excepto en la Escuela de Sociología, donde se igualan.

En cuanto al personal académico en el CIDE, se puede observar lo siguiente:

Gráfico 45.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en el CIDE por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.

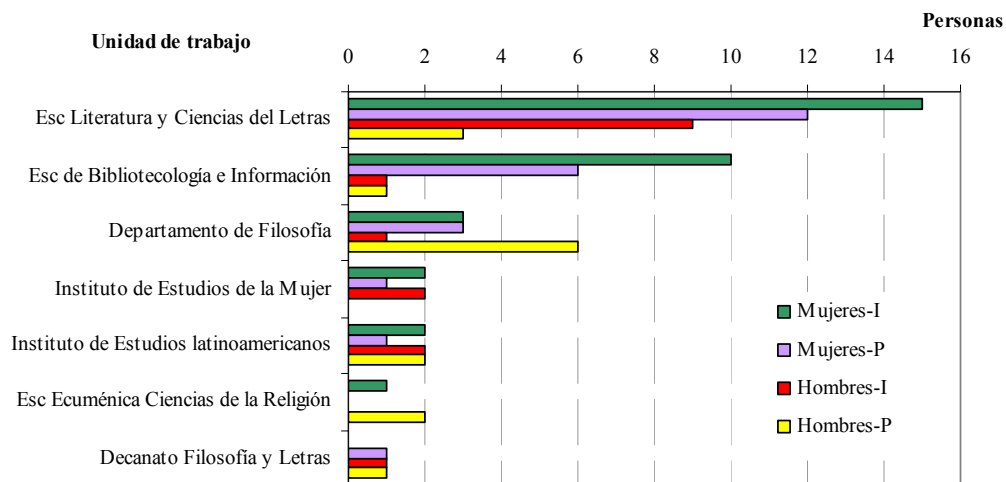


Con respecto a las mujeres, hay que decir que las académicas interinas superan en mucho a las académicas propietarias de todas las unidades de trabajo, excepto en el Instituto del Niño y en el Decanato. El contraste entre académicas interinas y propietarias es muy amplio en 3 casos, donde la diferencia es de 10 personas, así por ejemplo, en la División de Educación Básica hay 17 interinas contra 7 propietarias, en la División de Educología hay 13 interinas y 3 propietarias y en Educación para el Trabajo hay 12 interinas y 2 propietarias.

Los académicos interinos también tienen desventajas importantes con los académicos propietarios pues los primeros superan a los segundos en 3 unidades de trabajo, a saber, las Divisiones de Educología, Educación para el Trabajo y Educación Rural.

En la Facultad de Filosofía y Letras, se da la siguiente situación:

Gráfico 46.
Universidad Nacional: Personal académico que labora en la Facultad de Filosofía y Letras por estado del funcionario(a) según Unidad de trabajo, noviembre 2005.



Con respecto a las académicas, se observa que las interinas aventajan en todas las unidades de trabajo a las propietarias excepto en el Departamento de Filosofía donde se igualan y en el Decanato de dicha Facultad donde no hay interinas.

Los académicos interinos y propietarios de esta facultad, por su parte, pareciera que tuvieran una situación más paritaria en varias de las unidades de trabajo, pues en tanto en la Escuela de Bibliotecología, Instituto de Estudios Latinoamericanos y en el Decanato de la Facultad, se igualan. Los interinos sólo son mayoría en la Escuela de Literatura y en el Instituto de Estudios de la Mujer, donde no hay hombres propietarios. Inclusive en esta facultad en dos casos, los hombres académicos propietarios son mayoría en el Departamento de Filosofía (6 propietarios y 1 interino) y en la Escuela de Ciencias de la Religión (2 propietarios y 0 interinos). Situación que no se da para las mujeres donde las académicas interinas no sobrepasan a las académicas en ninguna unidad de trabajo, excepto en el decanato donde no hay académicas interinas y una 1 académica propietaria.

6.4) Jornadas de las personas funcionarias de la Universidad Nacional

En relación con las jornadas del personal de la Universidad Nacional con un solo nombramiento y para los diferentes tiempos de contratación, el Cuadro 7 muestra que 1102 están asignadas a los hombres, mientras que a las mujeres corresponden 1016 jornadas, por tanto los funcionarios cuentan con 86 jornadas más que las funcionarias.

Cuadro 7.
Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias por jornadas semanales asignadas según sexo, noviembre 2005.

Número de horas semanales ¹	Mujeres		Hombres		Total	
	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
10	163	16%	225	20%	388	18%
20	135	13%	144	13%	279	13%
30	30	3%	29	3%	59	3%
40	688	68%	704	64%	1392	66%
Total	1016	100%	1102	100%	2118	100%

1/ Con excepción de las 40 horas, las demás jornadas agrupan algunos valores menores al indicado.

Tanto las mujeres como los hombres laboran en mayor medida jornadas de 40 horas (68% y 64% respectivamente). Se observa que las mujeres con tiempo completo superan en cuatro puntos porcentuales a los hombres, no obstante en números absolutos hay una leve mayoría de funcionarios (704 hombres y 688 mujeres).

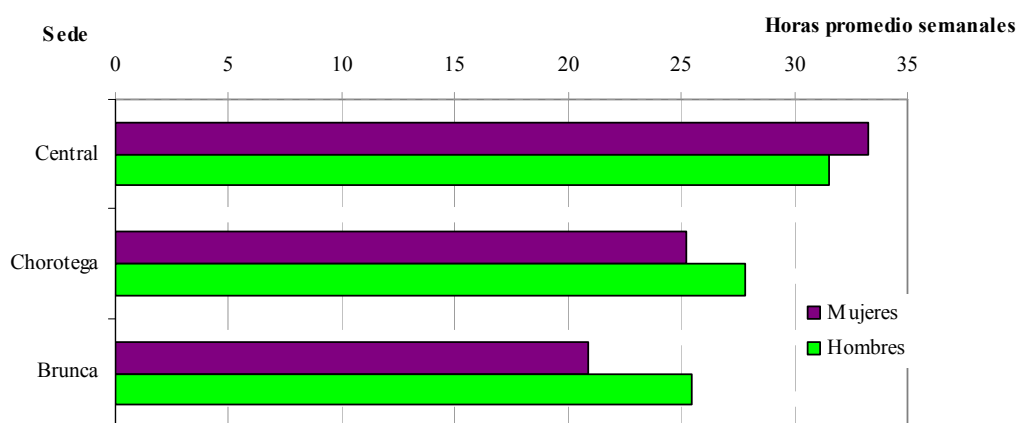
En el cuadro también se observa que hay un porcentaje considerable de personas funcionarias que trabajan 30 horas ó menos: 32% de las mujeres y 36% de los hombres, lo cual es un indicador de subempleo visible⁵.

En el gráfico 47 se muestra el promedio de horas de contratación de las personas funcionarias a nivel de las sedes y sobresale que en la Sede Central es donde hay una situación más favorable, ya que mujeres y hombres laboran en promedio 32 horas semanales (dato que coincide con la jornada promedio a nivel de toda la Universidad), mientras que en la Sede Chorotega dicho promedio desciende a 27 y en la Brunca a 23 horas (Ver anexos cuadro 2)

⁵ Según el INEC esta situación “se refiere a las personas ocupadas que trabajan habitualmente menos de un total de 47 horas por semana en su ocupación principal y en su ocupación secundaria (si la tienen), que desean trabajar más horas por semana y están disponibles para hacerlo, pero no lo hacen porque no consiguen más trabajo asalariado o independiente.” (Tomado de http://www.inec.go.cr/Redatamotor/RpHELP/ENC.HOGARES/ENC.HOG_2000/Conceptos/Conceptos_y_definiciones.pdf). Ahora, bien, siendo en la Universidad Nacional la jornada completa de 40 horas, todas aquellas personas que trabajen menos de este periodo, estarán bajo la categoría de sub empleo visible.

Además el análisis por sexo evidencia que en la Sede Central las mujeres superan a los hombres en cuanto al número promedio de horas contratadas. Sin embargo, en las sedes regionales dicha tendencia se invierte, ya que en la Brunca los funcionarios laboran en promedio 4 horas más que las mujeres, mientras que en la Chorotega dicha diferencia es de 3 horas.

Gráfico 47.
Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por sede según sexo, noviembre 2005.



Como se observa en el Cuadro 8, es la Sede Brunca la que presenta la situación más desfavorable en cuanto a subempleo visible (personas que laboran menos de 40 horas), situación que afecta en especial a las mujeres, ya que solo el 29% de éstas y el 46% de los hombres trabajan tiempo completo. Adicionalmente, solo en esta sede ocurre que más del 50% de las mujeres están contratadas por 10 horas ó menos, porcentaje que disminuye para los hombres a 41% (Ver anexos cuadro 3)

Cuadro 8.
Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias por número de horas contratadas a la semana según sede y sexo, noviembre 2005.

Número de horas semanales ¹	Sede Brunca		Sede Chorotega		Sede Central	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
10	51,8	41,3	43,2	32,2	12,6	18,4
20	16,1	7,9	9,1	10,2	13,3	13,6
30	3,6	4,8	0,0	5,1	3,1	2,3
40	28,6	46,0	47,7	52,5	71,1	65,7
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

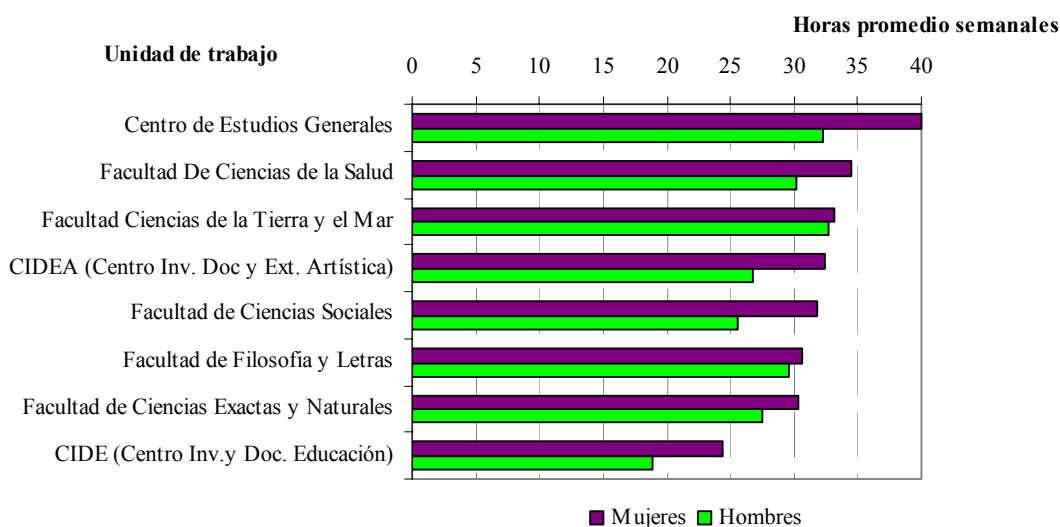
1/ Con excepción de las 40 horas, las demás jornadas agrupan algunos valores menores al indicado.

Si bien la Sede Chorotega no tiene brechas tan pronunciadas como la Brunca, la situación para las mujeres es más desventajosa que para los hombres. Por ejemplo, hay un 11% más de funcionarias que están contratadas 10 horas o menos, mientras que hay 5% más de hombres contratados por 40 horas. El subempleo visible (personas que laboran menos de 40 horas) es también alto en esta sede: 52% para las mujeres y 47,5% para los hombres.

En el caso de la Sede Central, los datos muestran una situación más favorable para las mujeres, ya que hay un 5.4% más de funcionarias que laboran tiempo completo, y por otra parte, un 5.8% más de funcionarios contratados para laborar 10 horas o menos.

El gráfico 48 muestra la distribución de horas promedio contratadas por Área laboral según sexo. Como puede apreciarse, las mujeres tienen jornadas promedio mayores que los hombres en todas las facultades. Las brechas más pronunciadas por sexo se dan en el Centro de Estudios Generales, en la Facultad de Ciencias Sociales y en el CIDE, donde la diferencia entre las jornadas promedio de mujeres y hombres fluctúa entre 5 y 8 horas, a favor de las funcionarias.

Gráfico 48.
Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por Unidad de trabajo según sexo, noviembre 2005.

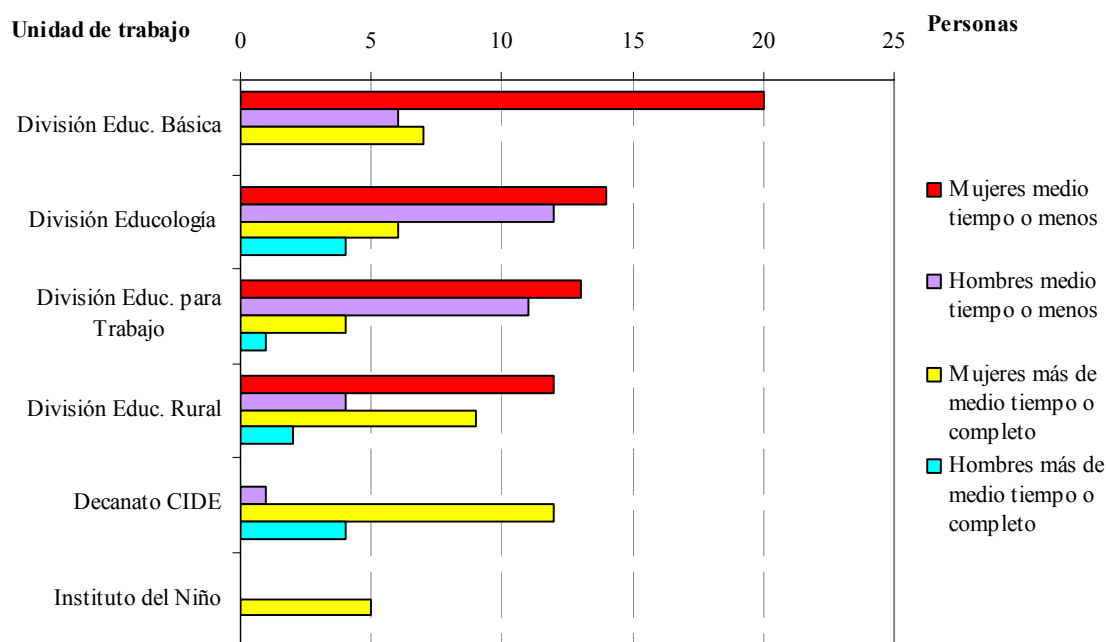


Un dato importante a tomar en cuenta es que en todas las Facultades de la Sede Central se presenta fragmentación de las jornadas, pero destaca la situación del CIDE donde hay un 62% de mujeres (63) y un 80% de hombres (36) con jornadas inferiores al tiempo completo. En contraposición, quienes tienen la jornada menos fragmentada son las mujeres que laboran en Estudios Generales, ya que en un 100% de los casos (12 mujeres) están contratadas tiempo completo (Ver anexos cuadro 4 y 5)

Otras facultades en donde una parte importante de su personal está contratado por jornadas inferiores al tiempo completo son las de Ciencias Exactas 45% de las mujeres (40) y 50% de los hombres (91), y la Facultad de Ciencias Sociales con 33% de las funcionarias (37) y 55% de los funcionarios (73)

Como se señaló anteriormente, en el CIDE las mujeres cuentan con jornadas promedio que superan en 5 horas las de los hombres, no obstante, en esta Área de trabajo un alto porcentaje de funcionarias y funcionarios laboran jornadas inferiores al tiempo completo. Es importante tener presente además que en el CIDE es una facultad con predominio de mujeres, quienes duplican a los hombres. En el gráfico siguiente se observan las unidades de trabajo que conforman el CIDE y la situación por sexo y jornadas a lo interno de éstas. Sobresale que las unidades que concentran el mayor número tanto de mujeres como hombres con jornadas inferiores al tiempo completo son: la División de Educología, la División de Educación Básica y la División de Educación para el Trabajo. En contraposición, en el Decanato del CIDE y en el Instituto del Niño la mayoría de su personal de ambos sexos trabaja tiempo completo. En el caso de la División de Educación Rural, hay tanto personas funcionarias que laboran jornadas fraccionadas como completas.

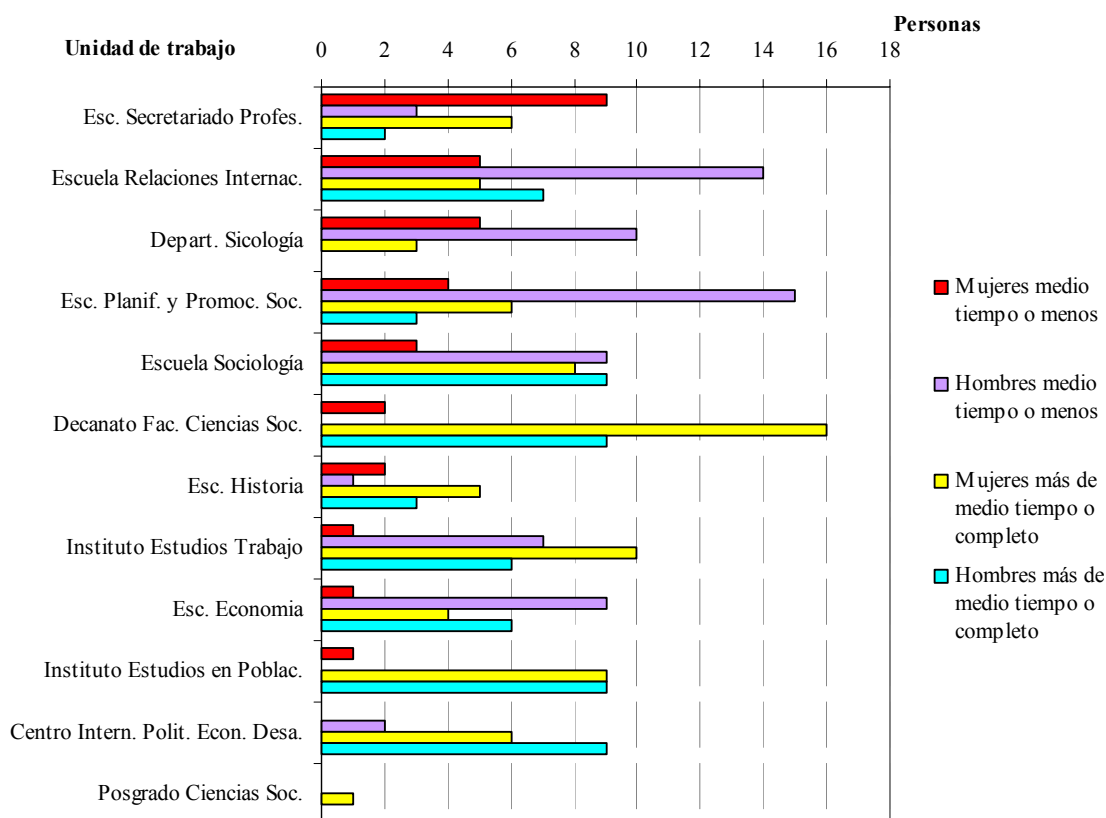
Gráfico 49.
Universidad Nacional: Personas que laboran en el CIDE por Unidad de trabajo según jornada a la semana y sexo, noviembre 2005.



Al igual que el CIDE, la Facultad de Ciencias Sociales es otra de las áreas de trabajo donde las mujeres presentan jornadas promedio semanales mayores a los hombres (seis horas de diferencia), si bien en esta Área de trabajo hay una leve mayoría de funcionarios. Así mismo, en Ciencias Sociales hay un porcentaje importante (entre 33% y 55%) de personas que laboran menos del tiempo completo. En este sentido, el análisis de las unidades laborales que integran dicha Facultad (ver gráfico 50) evidencia que: en la Escuela de Relaciones Internacionales y en el Departamento de Psicología hay una mayor presencia de mujeres y hombres que laboran medio tiempo o menos, tendencia que se observa además entre los funcionarios de la Escuela de Planificación y Promoción Social y entre las funcionarias de la Escuela de Secretariado Profesional.

Por otra parte, las unidades en las que hay una mayor presencia tanto de mujeres como de hombres quienes trabajan más de medio tiempo o completo son: el Decanato de la Facultad, el Instituto de Estudios en Población (IDESPO) y la Escuela de Sociología; dicha tendencia se da además entre las mujeres que laboran en el Instituto de Estudios del Trabajo (IESTRA) y entre los hombres que laboran en el Centro Internacional en Política Económica para el Desarrollo Sostenible (CINPE)

Grafico 50.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales por
Unidad de trabajo según jornada a la semana y sexo, noviembre 2005.

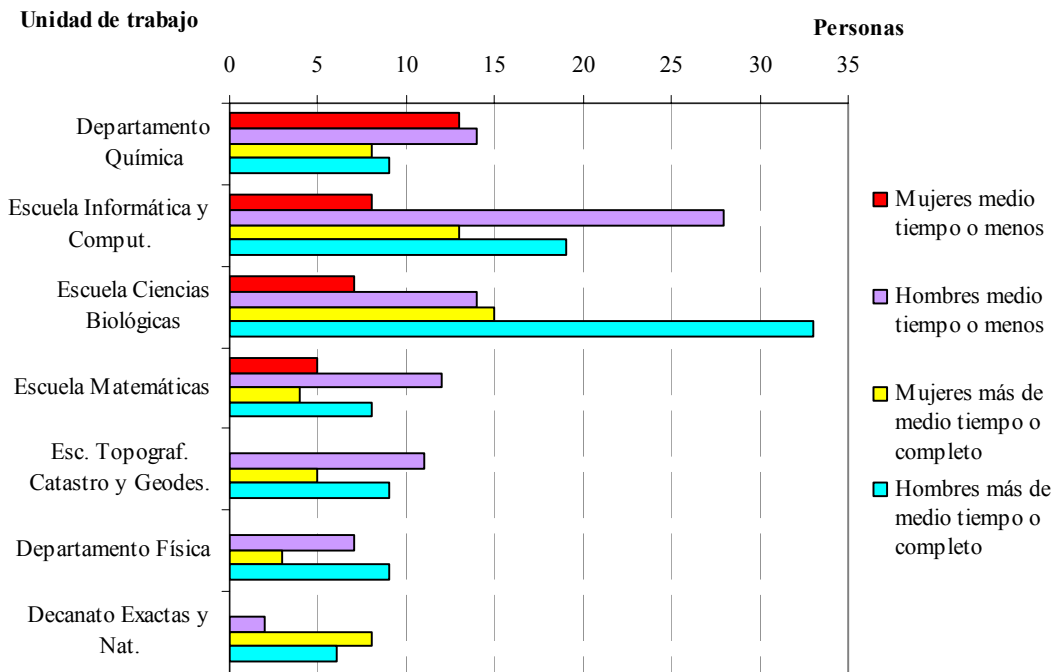


Como se señaló anteriormente, en la Facultad de Ciencias Exactas también un porcentaje importante de mujeres y hombres laboran jornadas inferiores al tiempo completo (45% y 50% respectivamente), si bien hay que tener presente que en esta Área de trabajo los funcionarios duplican en número a las funcionarias.

En el gráfico 51 se observa que las mujeres que están contratadas por medio tiempo o menos se concentran en mayor medida en el Departamento de Química, mientras que los hombres con jornadas similares lo hacen en la Escuela de Informática y Computación. Por otra parte, se constata que las personas funcionarias de ambos sexos que laboran más de medio tiempo o completo se ubican preponderantemente en la Escuela de Ciencias Biológicas y en la Escuela de Informática y Computación, si bien en ambas unidades el

número de hombres es mayor que el de mujeres, sobretodo en el caso de Ciencias Biológicas donde los funcionarios duplican a las funcionarias.

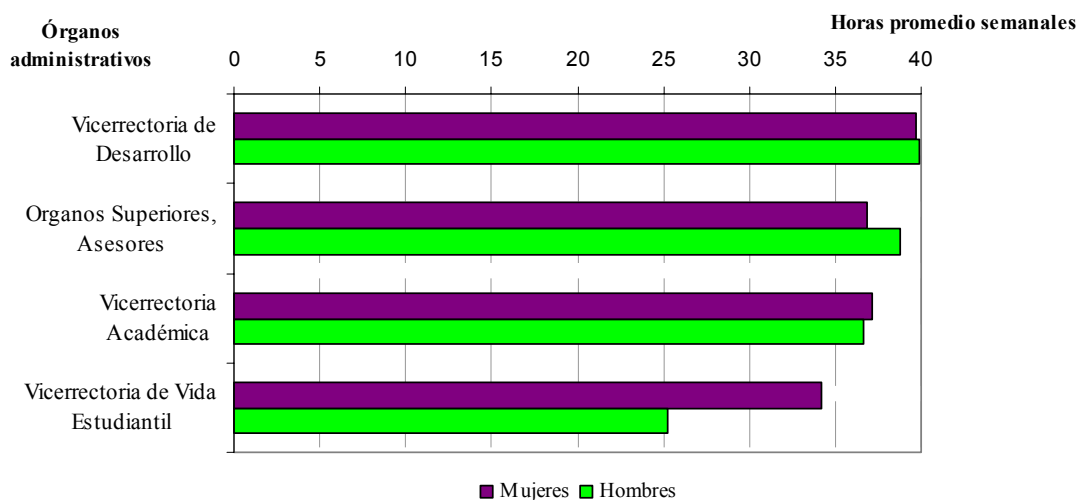
Gráfico 51.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales por Unidad de trabajo según jornada y sexo, noviembre 2005.



La situación en términos de jornadas promedio es más favorable para las personas ubicadas en los Órganos Administrativos, como se puede apreciar en el gráfico 52. Sin embargo, en el caso de la Vicerrectoría de Vida Estudiantil se observan brechas por sexo, ya que las mujeres laboran en promedio nueve horas más que los hombres. Cabe aclarar que esta es la Vicerrectoría de la UNA donde labora el menor número de personas (36 mujeres y 23 hombres)

Es interesante destacar que en la Vicerrectoría de Desarrollo el 99% de los hombres y de las mujeres tienen jornadas de tiempo completo, si bien es un Área laboral con una alta segregación por sexo (249 hombres y 134 mujeres)

Gráfico 52.
Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por
Órganos Administrativos según sexo, noviembre 2005.

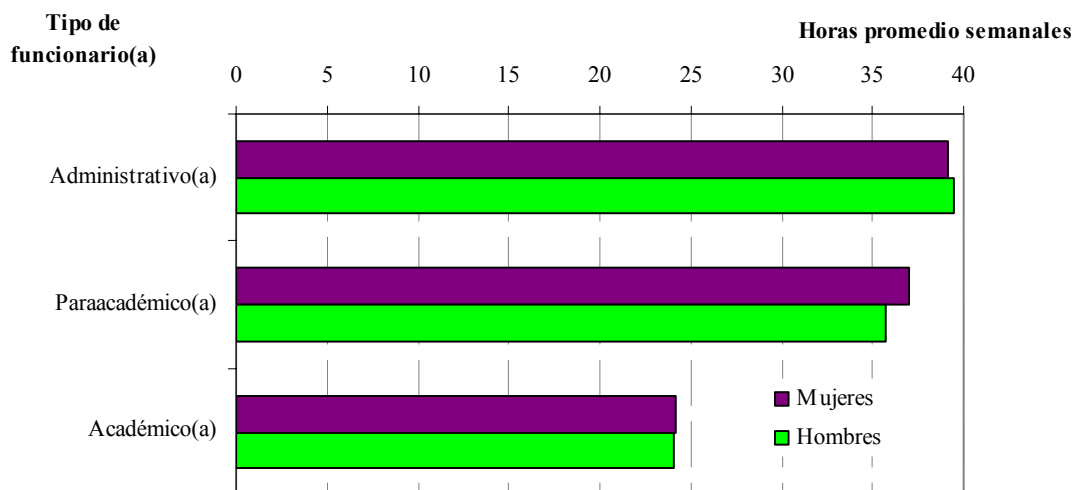


Los datos correspondientes al gráfico anterior muestran las jornadas promedio de 319 funcionarias y 335 funcionarios quienes laboran en dichos Órganos Administrativos y representan respectivamente el 31% y el 30% de las personas que tienen un solo nombramiento. Lo anterior implica que su situación no es la norma, dado que entre el personal académico lo que predomina son jornadas más fraccionadas.

a) Jornadas promedio del personal académico, administrativo y paracadémico:

Para acercarse a la situación laboral de las personas funcionarias de la UNA en relación con las jornadas de contratación, es fundamental tomar en consideración el tipo de funciones que realizan, ya que este es un factor clave en el nivel de estabilidad con que cuentan mujeres y hombres en lo referente a horas de contratación.

Gráfico 53.
Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por tipo de funcionario(a) según sexo, noviembre 2005.



En el Gráfico 53 se aprecian las marcadas brechas que se presentan entre el personal administrativo, paracadémico y académico en relación con las horas de contratación promedio. Sobresale, la situación más desfavorable del personal académico, tanto mujeres como hombres, en la medida en que sus jornadas promedio son de 24 horas semanales, en contraposición a las personas administrativas que están contratadas por 39 horas promedio y el personal paracadémico con jornadas promedio de 36 horas a la semana.

Cabe destacar que en la Sede Central se mantiene dichas tendencias en relación con las jornadas promedio de mujeres y hombres según tipo de funcionario(a), a diferencia de las personas académicas que laboran en las Sedes Regionales quienes tienen en promedio jornadas aun más fraccionadas, sobretodo en el caso de la Sede Brunca (ver anexo Cuadro 5)

Dicha tendencia se corrobora al analizar las distribuciones por tipo de funcionario y número de horas contratadas (ver Cuadro 9) donde se obtiene que solo el 35% de las académicas y el 37% de los académicos laboraban tiempo completo, mientras que el 34% y el 37% respectivamente, estaban contratados(as) por 10 horas o menos.

Cuadro 9.
Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias por tipo del funcionario(a) según número de horas contratadas a la semana, noviembre 2005.

Número de horas semanales ¹	ACADÉMICOS/AS			ADMINISTRATIVOS/AS			PARACADÉMICOS/AS			Total	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
10	34,2	36,6	35,6	0,2	0,5	0,4	6,1	8,7	7,1	16,0	20,4
20	24,8	22,2	23,3	3,7	1,4	2,6	6,1	7,8	6,7	13,3	13,1
30	6,3	4,3	5,2	0,5	0,7	0,6	0,0	1,0	0,4	3,0	2,6
40	34,7	36,9	36,0	95,6	97,3	96,5	87,9	82,5	85,8	67,7	63,9
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1/ Con excepción de las 40 horas, las demás jornadas agrupan algunos valores menores al indicado.

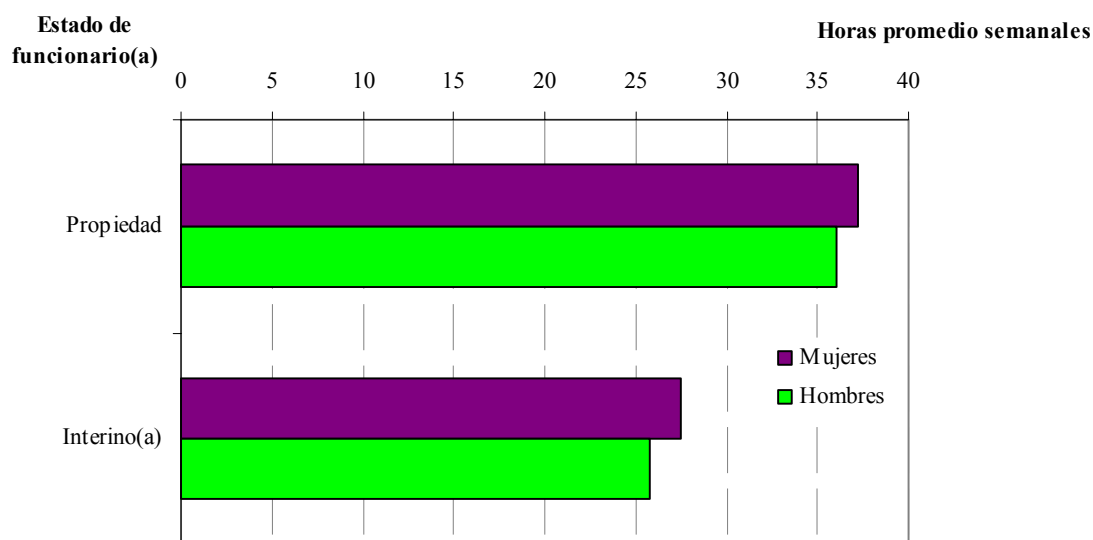
En contraposición, tanto en el sector administrativo como en el paracadémico la mayoría del personal (80% o más) labora tiempo completo. En el caso del sector administrativo, el 97% de los hombres y el 96% de las mujeres laboran 40 horas semanales, mientras que en el caso del personal paracadémico las funcionarias tienen una leve ventaja sobre los funcionarios: 88% y 83% respectivamente.

Dichos datos evidencian que con respecto al número de horas contratadas en la UNA, las mayores brechas se dan en razón del tipo de labores que se desempeñan (académicas, administrativas o paracadémicas) y no tanto por el sexo de las personas (Ver anexos, cuadro 6)

b) Jornadas promedio de las personas funcionarias interinas y propietarias:

Como puede apreciarse en el gráfico 54, las personas funcionarias de la Universidad Nacional que cuentan con propiedad tienen jornadas promedio superiores en comparación con los(as) interinos(as), ya que trabajan aproximadamente 10 horas promedio más a la semana, tanto mujeres como hombres. Si bien se observa que las jornadas promedio de las mujeres propietarias e interinas son mayores que las de los hombres, la diferencia es muy poca ya que varía entre 1 y 2 horas a la semana.

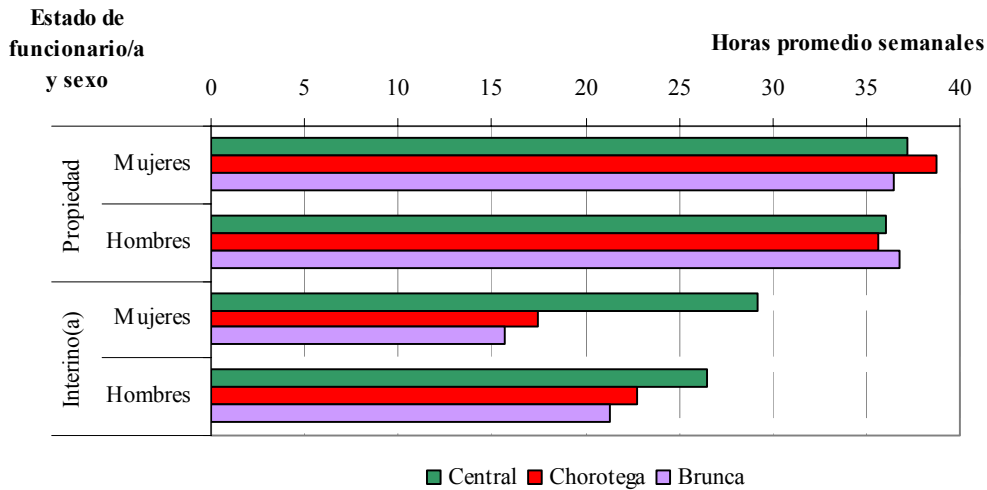
Gráfico 54.
Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana
por estado de funcionario(a) según sexo, noviembre 2005.



El análisis por sedes confirma la tendencia señalada anteriormente, ya que para las mujeres y los hombres propietarios(as) de las sedes Central, Brunca y Chorotega, sus jornadas promedio superan en todos los casos las 35 horas (ver Gráfico 55). En contraposición, las personas interinas de las diferentes Sedes están contratadas por jornadas promedio inferiores a las 30 horas y sobresale la situación más desventajosa que enfrentan quienes laboran en las Sedes Regionales y en especial las mujeres, quienes están contratadas por aproximadamente 17 horas promedio, mientras que los hombres trabajaban alrededor de 22 horas promedio a la semana.

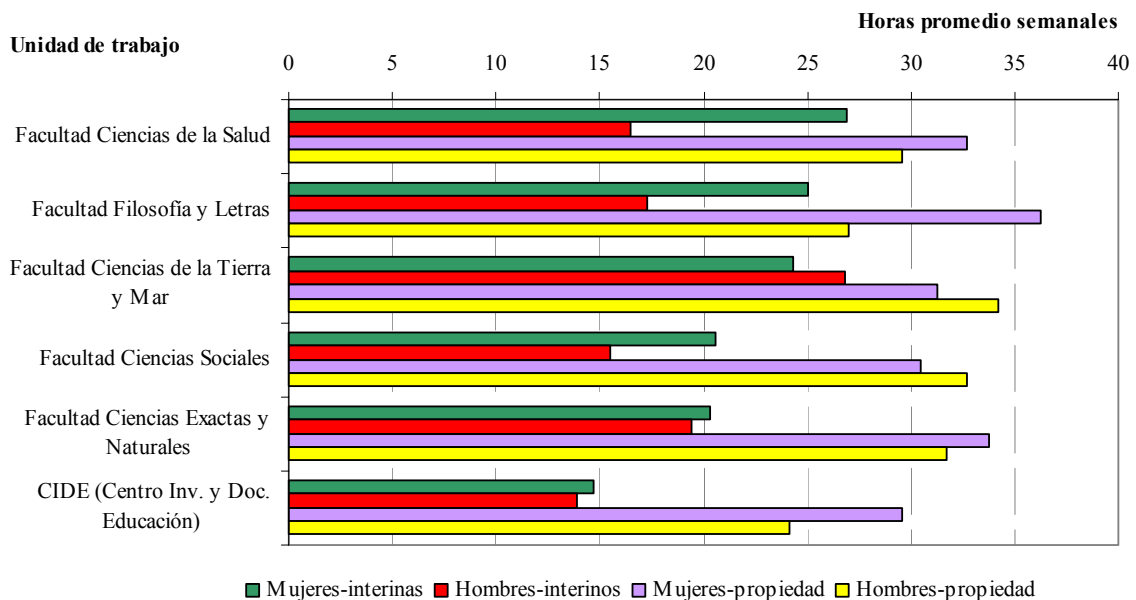
Dichos datos evidencian que el interinazgo es una condición que está estrechamente relacionada con otros indicadores de inestabilidad laboral como lo es el fraccionamiento de las jornadas y además que es una problemática que afecta en forma más marcada a quienes laboran en Sedes Regionales y en especial a las mujeres. Las posibles causas que expliquen dichas tendencias, podrán ser esclarecidas en la fase cualitativa de la investigación que se realizará posteriormente.

Gráfico 55.
Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana por estado de funcionario/a y sexo según sede, noviembre 2005.



A partir del gráfico 56 se constata que por Áreas de trabajo se mantiene la tendencia de que las personas en propiedad tienen mayores jornadas promedio que las interinas.

Gráfico 56.
Universidad Nacional: Horas de contratación promedio a la semana del personal académico por Unidad de trabajo según estado de funcionario(a) y sexo, noviembre 2005.



Además, en la mayoría de las Facultades las mujeres -tanto interinas como propietarias- trabajan en promedio más horas que los hombres, si bien las diferencias oscilan entre las 5 horas o menos. Solo en la Facultad de Ciencias de la Salud, se observa una mayor brecha

entre el personal interino, ya que las mujeres laboran aproximadamente 10 horas más que los hombres. Así mismo, en la Facultad de Filosofía y Letras tanto las propietarias como las interinas laboran aproximadamente 9 horas más que los funcionarios.

La única facultad donde los hombres están contratados por más horas promedio que las mujeres es la de Tierra y Mar (aproximadamente tres horas más que las mujeres) También en el caso de las personas propietarias que laboran en la Facultad de Ciencias Sociales.

6.5) Años de servicio de personal académico, administrativo y paracadémico

Si clasificamos el personal que labora en la Universidad Nacional de acuerdo a los años de servicio tenemos que un (52%) de las personas (1094) tiene menos de cinco años de laborar en la Institución. Es decir más de la mitad del recurso humano de la Universidad es de reciente ingreso.

Por otro lado, se observa una tendencia a la disminución del personal conforme avanza en años de servicio ya que sólo 181 personas (8%), tiene más de veinticinco años de trabajar en la Universidad.

Esta situación está relacionada con el proceso de retiro del personal que se ha venido dando desde el año 2000 y siguientes cuando muchos funcionarios (as) se han acogido a su jubilación.

El cuadro que a continuación presentamos nos muestra la ubicación del personal de acuerdo a los años de servicio por sexo.

Cuadro 10.
Universidad Nacional: Personas funcionarias según años de servicio por sexo, noviembre 2005.

Años de servicio	Mujeres	Hombres	Total
De 0.5 a 4.5 años	538	556	1094
De 5.5 a 9.5 años	132	139	271
De 10.5 a 14.5 años	106	98	204
De 15.5 a 19.5 años	73	113	186
De 20.5 a 24.5 años	99	83	182
De 25.5 a 29.5 años	62	95	157
Más de 29.5 años	6	18	24
Total	1.016	1.102	2.118

Si analizamos la población de más reciente ingreso por sexo (1094 personas), veremos que no existen brechas significativas entre hombres y mujeres, ya que un 49% de esta población son mujeres (538) y 51% son hombres (556). Estos números nos indican que el reclutamiento de este personal ha estado muy “parejo”, ya que desde el año 2000 al 2005 han sido contratados un número muy igual de mujeres y hombres.

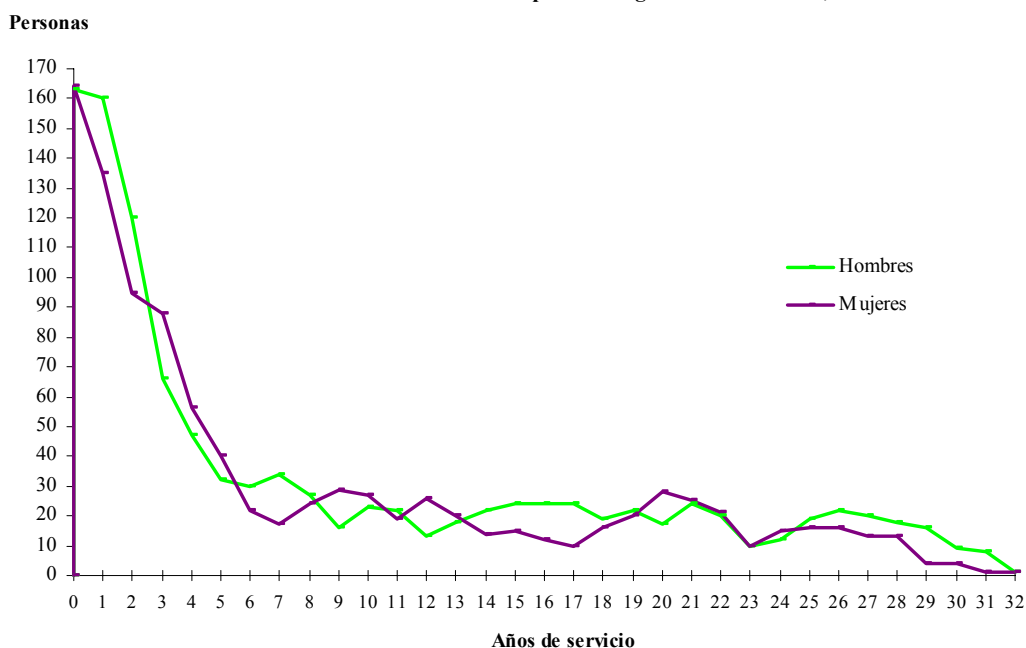
Esta tendencia “igualitaria” de contratación de hombres y mujeres arrancó desde 1990 y continuó hasta el año 2004, ya que el cuadro nos muestra un número muy similar entre mujeres y hombres con más de cinco años de servicio y hasta con menos de 15 años.

Sin embargo vemos que en el período mayor a los 15 años de servicio y menor a los 20 años, (personal que ingresó entre 1985-1990) hubo una contratación mayor de hombres 113 frente a 73 mujeres.

Por otro lado, si analizamos a la población con más antigüedad en la institución, es decir, la que tiene más de 25 años, nos encontraremos que hay un número mayor de hombres que de mujeres, ya que con 25.5 años a 29.5 hay 95 hombres y 62 mujeres y con más de 29.5 años hay 18 hombres y sólo 6 mujeres. Lo anterior estaría indicando que las mujeres se acogen a la jubilación tan pronto como adquieren ese derecho, no así los hombres que continúan trabajando en la Institución. La situación de los hombres podría deberse a que se acogieron al régimen de pensiones de la Caja Costarricense del Seguro Social, el cual tiene una edad menor para la jubilación, o bien que teniendo los para jubilarse han decidido continuar trabajando en la Institución.

El gráfico que a continuación se presenta, nos muestra los “picos” de los períodos en donde hay una presencia mayor de mujeres o de hombres de acuerdo con los años de servicio, en este sentido podemos resaltar que:

Gráfico 57.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por sexo según años de servicio, noviembre 2005.



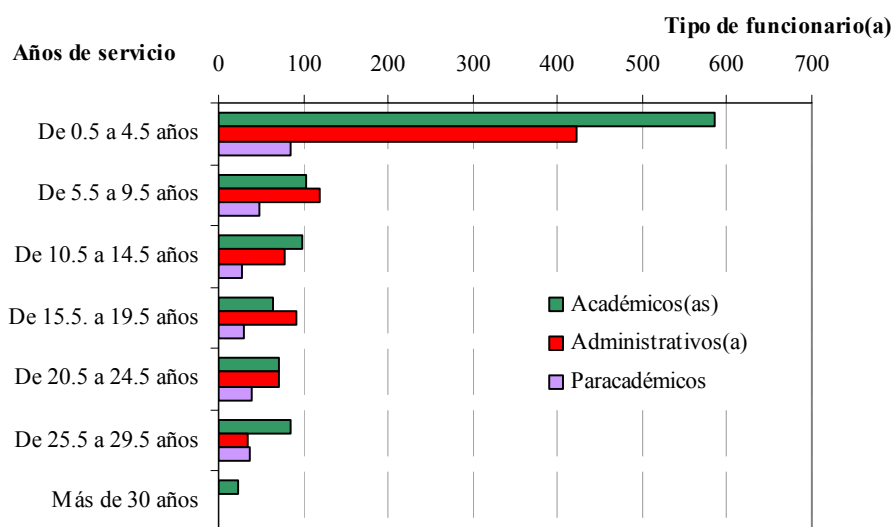
Existe mayor presencia de hombres alrededor de los tres primeros años de servicio, a los siete años y también en el período comprendido entre los catorce y los dieciocho años y de los veinticinco años en adelante.

Con relación a las mujeres podemos apreciar una presencia ligeramente mayor entre los tres y cinco años, a los doce y a los veinte años. El número de mujeres desciende en relación con los hombres aproximadamente de los veinticinco años en adelante.

a) Tipo de funcionario(a) por años de servicio

En el siguiente cuadro presentamos la información del personal académico, administrativo y paracadémico de acuerdo a los años de servicio en la Institución.

Grafico 58.
Universidad Nacional: Personal académico, administrativo y paracadémico, según años de servicio, noviembre 2005.

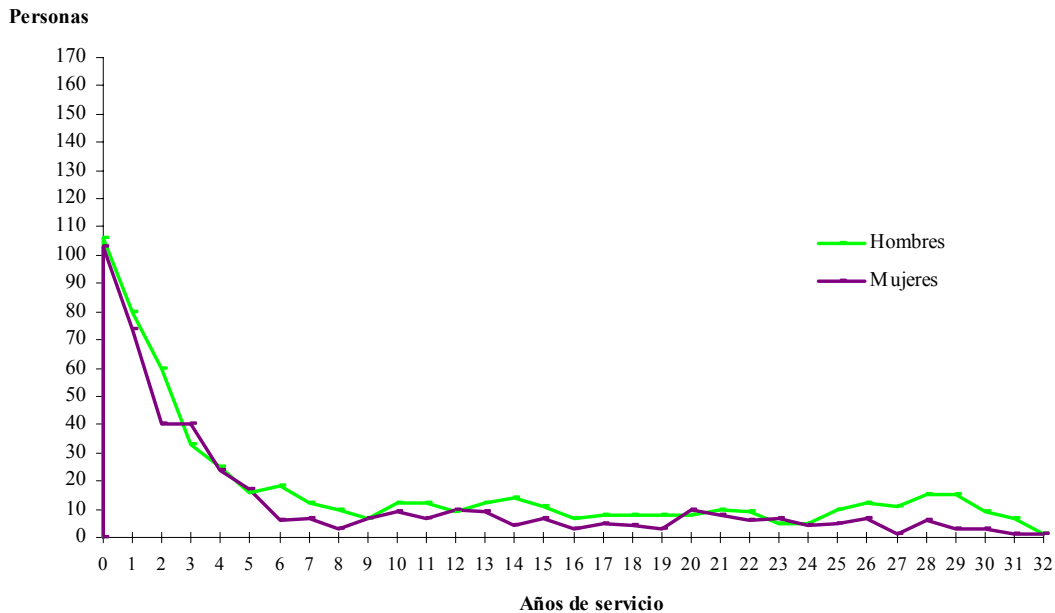


Podemos observar que el personal de reciente ingreso (menos de cinco años) en su mayor parte está conformado por académicos (as) 585, seguido de administrativos (as) 423 y por último de paracadémicos(as) con 86.

En el personal académico y administrativo se observa una disminución en su número conforme avanza en años de servicio, no es así en el personal paracadémico que se mantiene en un 14% en cada uno de los períodos de mayores años de servicio (20.5 a 24.5 y 25.5 a 29.5), a diferencia del personal académico y administrativo en los cuales no existe ninguna persona con más de treinta años de servicio.

Si analizamos el personal académico por sexo tal y como se presenta en el gráfico siguiente, observaremos que ha sido contratado un número levemente mayor de hombres que de mujeres en el período reciente (menos de cinco años), ya que hay 304 académicos frente a 281 académicas.

Gráfico 59.
Universidad Nacional: Personal académico por sexo según años de servicio, noviembre 2005.
(585 hombres y 444 mujeres)



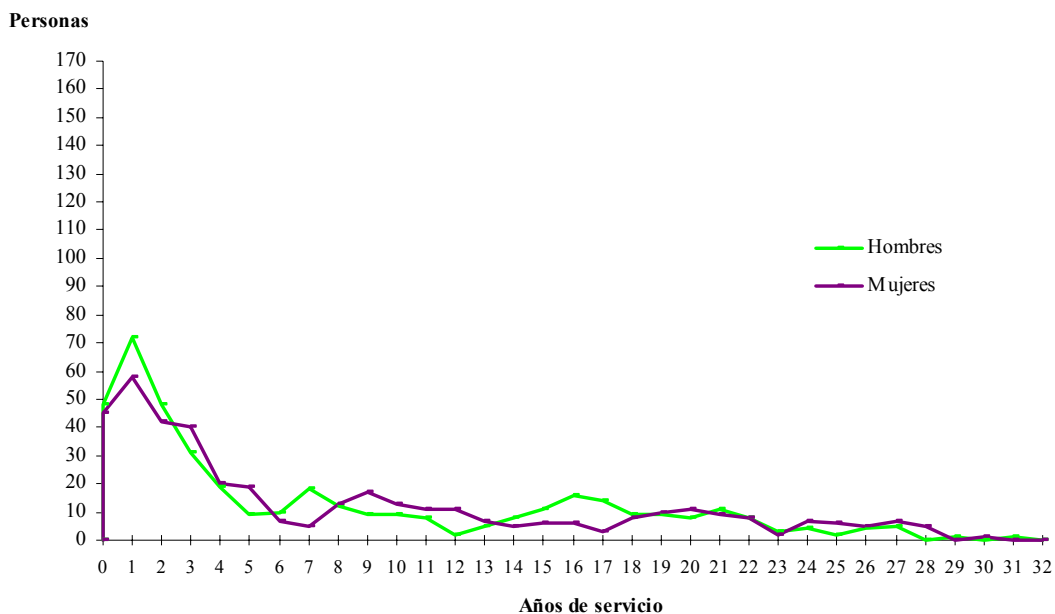
El gráfico anterior nos muestra algunos períodos en donde hay un mayor número de académicos, uno de ellos tiene lugar alrededor de los siete años de servicio (con una relación de 3 hombres por cada mujer).

Otro punto que sobresale se da alrededor de los catorce años de servicio, en donde encontramos 3.5 hombres por cada mujer y finalmente hacia los segmentos de mayores años de servicio, por ejemplo a los veintiséis años, encontramos una presencia de 11 hombres por una mujer y a los treinta años de servicio 7 hombres por cada mujer. (Ver gráfico 1 del anexo)

b) Personal administrativo por años de servicio

Encontramos en el personal administrativo un número prácticamente igual entre mujeres y hombres (407 mujeres y 414 hombres) pero de acuerdo con los años de servicio en la Institución estos muestran algunas variantes.

Gráfico 60.
Universidad Nacional: Personal administrativo por sexo según años de servicio, noviembre 2005.
(414 hombres y 407 mujeres)



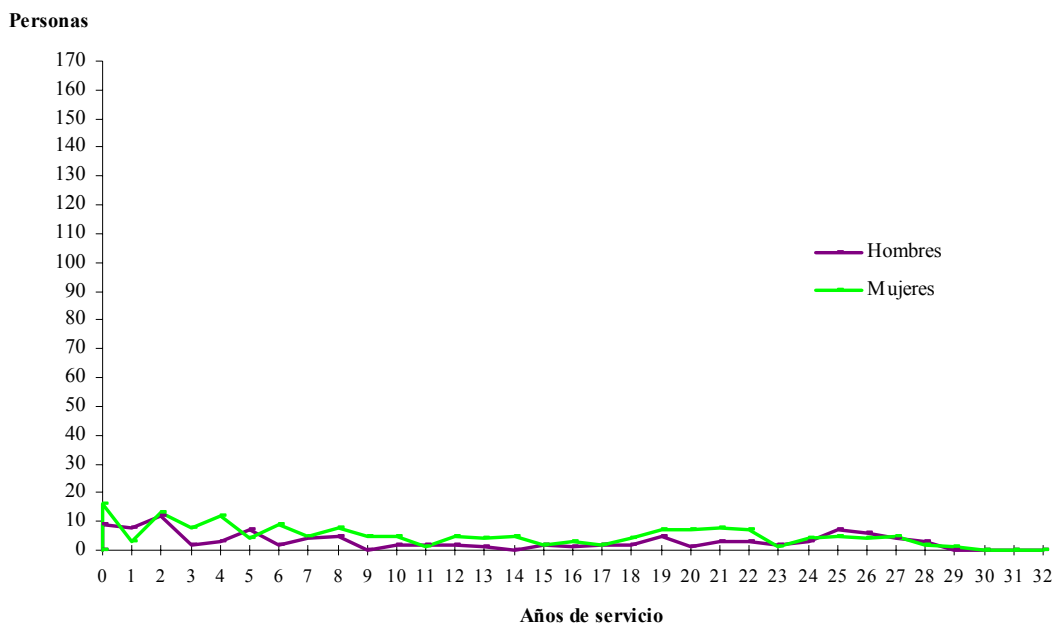
El gráfico anterior nos muestra algunos períodos en los cuales hay una mayor presencia de hombres, por ejemplo alrededor de los siete años de servicio encontramos una relación de 3.6 hombres por una mujer. Luego hay otro período alrededor de los dieciséis años en el que encontramos 4.7 hombres por cada mujer y nuevamente alrededor de los veintiocho y treinta años con una relación de 5 administrativos por una administrativa. (El gráfico 2 del anexo amplía esta información.)

En las mujeres encontramos mayor presencia entre el período que va de los ocho a los trece años y entre los veintitrés y veintinueve años de servicio.

c) Personal paracadémico por años de servicio

En el personal paracadémico no se observan brechas significativas entre los géneros, en relación con los años de servicio, excepto alrededor de los veintiocho años de servicio en el que la presencia es de 5 paracadémicos por cada paracadémica. Se presentan otros “picos” más leves a los cuatro años, a los diez y veintidós años de servicio. (Ver gráfico 3 en anexos)

Gráfico 61.
Universidad Nacional: Personal paracadémico por sexo según años de servicio, noviembre 2005.
(103 hombres y 165 mujeres)



Algunas conclusiones:

1. Un 52% del recurso humano de la Universidad Nacional es de reciente ingreso, ya que entró a la laborar entre el período comprendido entre los años 2000-2005. Esta población no presenta brechas significativas por sexo (538 mujeres y 556 hombres).
2. El personal de reciente ingreso (menos de cinco años de servicio) en su mayoría está conformado por personal académico (585 personas), del cual los hombres superan a las mujeres por una leve diferencia, (304 hombres frente 281 mujeres).
3. Por otro lado encontramos 423 administrativos dentro del personal de reciente ingreso, sin que se evidencien brechas entre los género (205 mujeres y 218 hombres).
4. Dentro del personal de mayor antigüedad (más de veinticinco años de servicio) que representa un 8% del total de los funcionarios(as) de la Institución, si se evidencian brechas significativas entre hombres y mujeres, 113 los primeros y 68 las segundas.

d.) Años de servicio promedio según el estado del funcionario(a) propietario(a) e interino(a).

Si comparamos los años de servicio entre personas interinas y propietarias encontraremos brechas importantes, mientras que los primeros tienen dos años en promedio de servicio a la Universidad los segundos tienen 18 años de servicio.

En relación con el personal interino a nivel de facultades, podemos observar que no existen brechas entre sexos ya que tanto hombres como mujeres tienen dos años en promedio de laborar para la Universidad. Ver cuadro 7 del anexo.

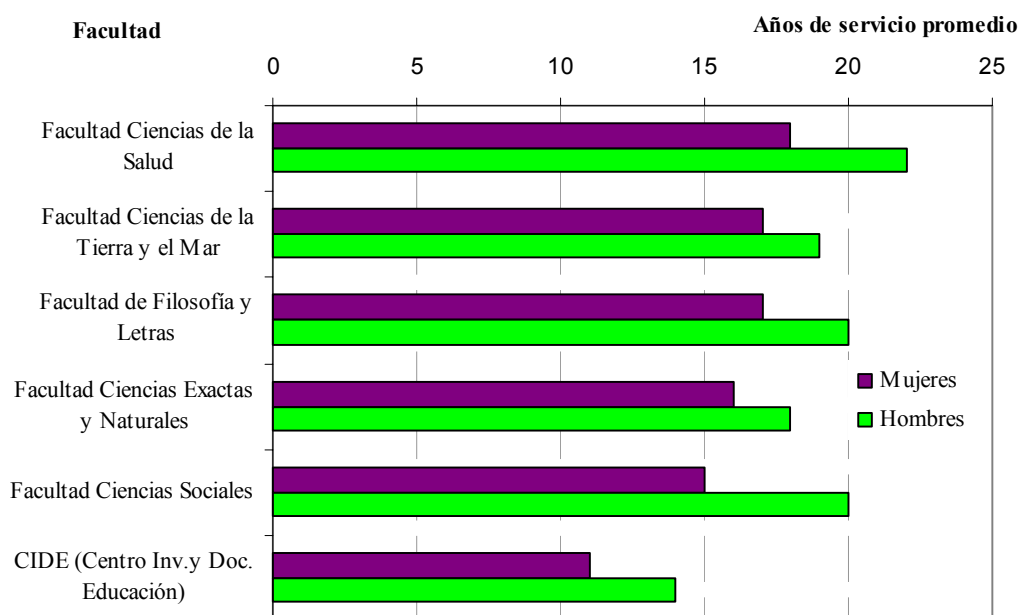
Dentro del personal en propiedad a nivel de facultad si encontramos brechas entre los sexos ya que los hombres presentan más años de servicio en relación con las mujeres.

El gráfico siguiente nos muestra el personal en propiedad de seis facultades en el que podemos observar las brechas anteriormente mencionadas. Por ejemplo la Facultad de Ciencias Sociales es la que presenta la brecha más pronunciada ya que mientras las mujeres tienen 15 años de servicio en promedio, los hombres tienen 20 años de servicio.

La Facultad de Ciencias de Salud presenta una brecha entre los sexos de 4 años, mientras las mujeres tienen 18 años de servicio, los hombres tienen 22 años en promedio.

En las demás facultades las brechas entre los sexos son más estrechas y andan alrededor de los dos y tres años promedio entre mujeres y hombres.

Gráfico 62.
Universidad Nacional: Personal propietario por años de servicio promedio según facultad y sexo, noviembre 2005.



e.) Años de servicio promedio por Área Laboral

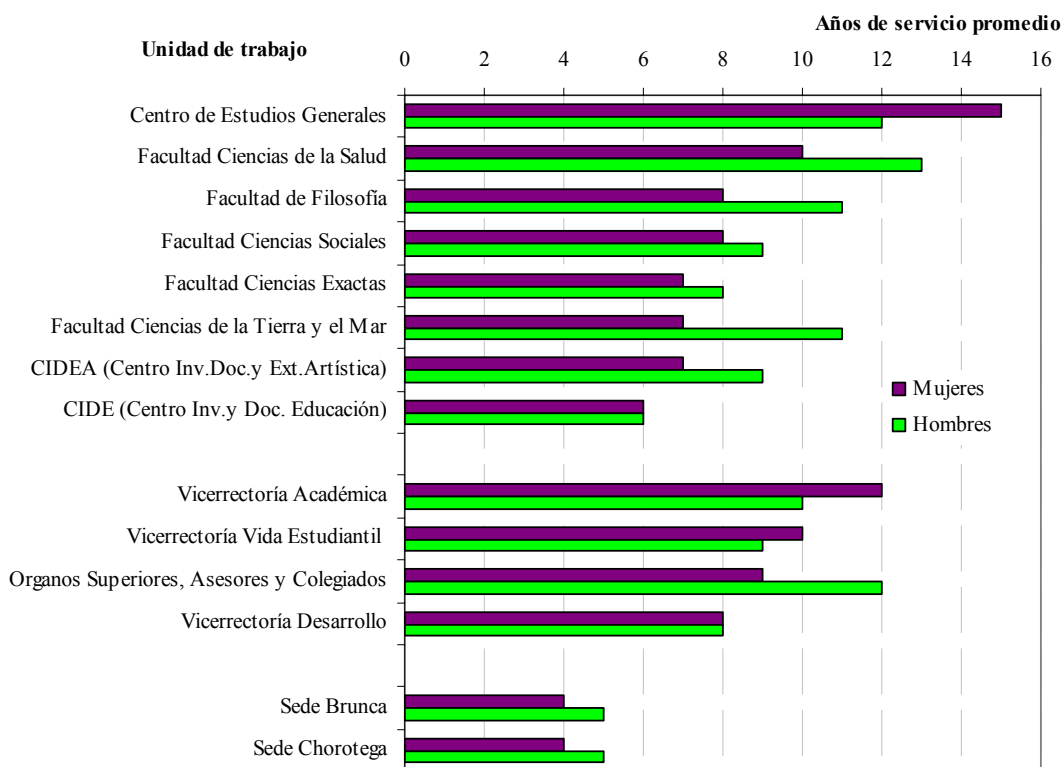
Si analizamos los años de servicio promedio de acuerdo al Área Laboral observaremos que la tendencia de hombres con más antigüedad que las mujeres se mantiene en la mayor parte de las áreas a excepción de tres de ellas.

Encontramos que la Facultad de Estudios General hay un personal femenino con mayor antigüedad que los hombres, las primeras tienen 15 años de servicio en promedio mientras que los segundos tienen 12 años en promedio. Una situación similar encontramos en las vicerrectorías de Académicas y Vida Estudiantil en donde las mujeres tienen entre uno y dos años más de antigüedad que los hombres.

En dos áreas laborales encontramos a mujeres y hombres en una condición de igualdad en años de servicio promedio, estas son el CIDE y la Vicerrectoría de Desarrollo con seis y ocho años respectivamente. En las demás áreas laborales los hombres tienen más antigüedad que las mujeres.

A nivel de las dos sedes regionales encontramos que ambas tienen un personal con pocos años de antigüedad que anda en los cuatro años promedio para las mujeres y cinco años para los hombres.

Gráfico 63.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por años de servicio promedio según Unidad de trabajo y sexo, noviembre 2005.



f. Unidades de Trabajo con mayor antigüedad de mujeres y hombres

A continuación presentamos las diez Unidades de Trabajo donde se concentran las mujeres y los hombres con mayor cantidad de años de servicio dentro de la Universidad.

En las diez unidades ubicamos a un total de total de 254 mujeres que acumulan un total de 2340 años de servicio para una antigüedad promedio de 9 años. Dentro de estas unidades podemos citar al Departamento de Registro donde 15 mujeres tienen 14 años de servicio en promedio, el Decanato del CIDE y la Biblioteca Central donde 54 mujeres acumulan 12 años de servicio en promedio. Ver cuadro 8 del anexo

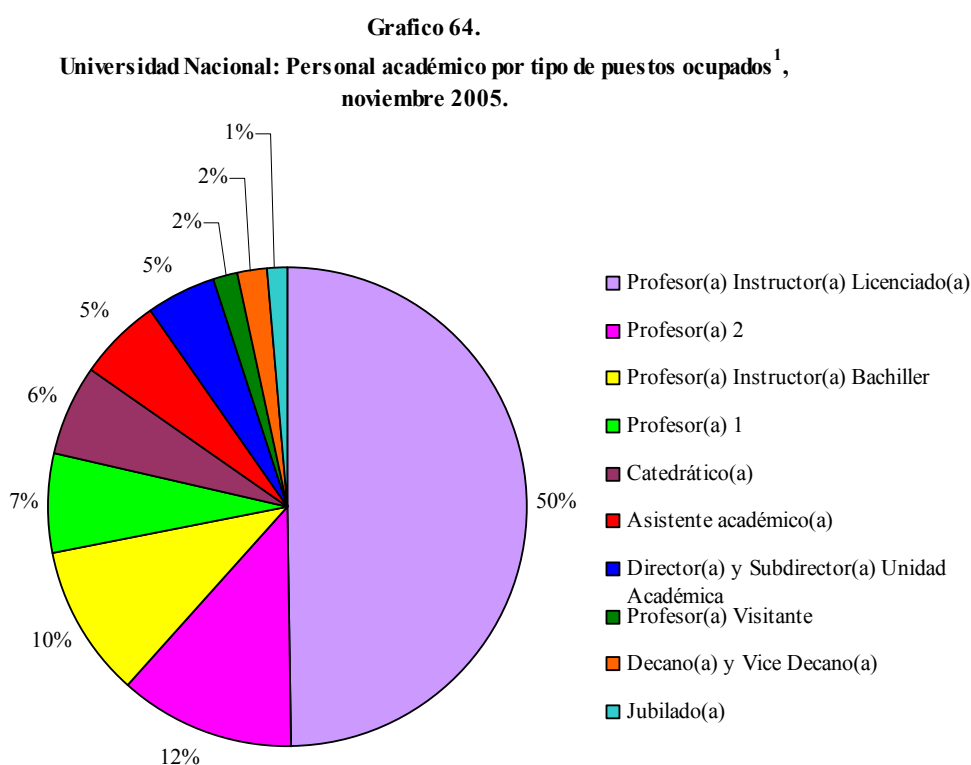
En el caso de los hombres observamos que en diez unidades laborales un total de 286 hombres han acumulado un total de 3572 años de servicio, con un número promedio de años de servicio de 12.5. En las unidades de Publicaciones e Impresiones y el Observatorio Vulcanológico es donde se concentran los hombres con mayor antigüedad con 15 años de servicio promedio cada una, le siguen la Escuela de Medicina Veterinaria y la Escuela de Topografía con 14 años cada una. Ver cuadro 9 del anexo.

6.6) Acceso a puestos del personal académico y administrativo

Tomando en consideración que las personas funcionarias que tienen un sólo nombramiento ascienden a 2118 y que de éstas el 49% son académicas, el 39% administrativas y un 12% paracadémicas, se analizará en el caso de los dos primeros tipos de funcionarios(as) los puestos que ocupan según el sexo, áreas de trabajo y estado de funcionario(a)

a) Puestos académicos

En el caso de las 1029 personas académicas que laboran en la UNA, éstas se distribuyen en 12 diferentes puestos, en 7 de los cuales se concentra un 95% de las personas contratadas.

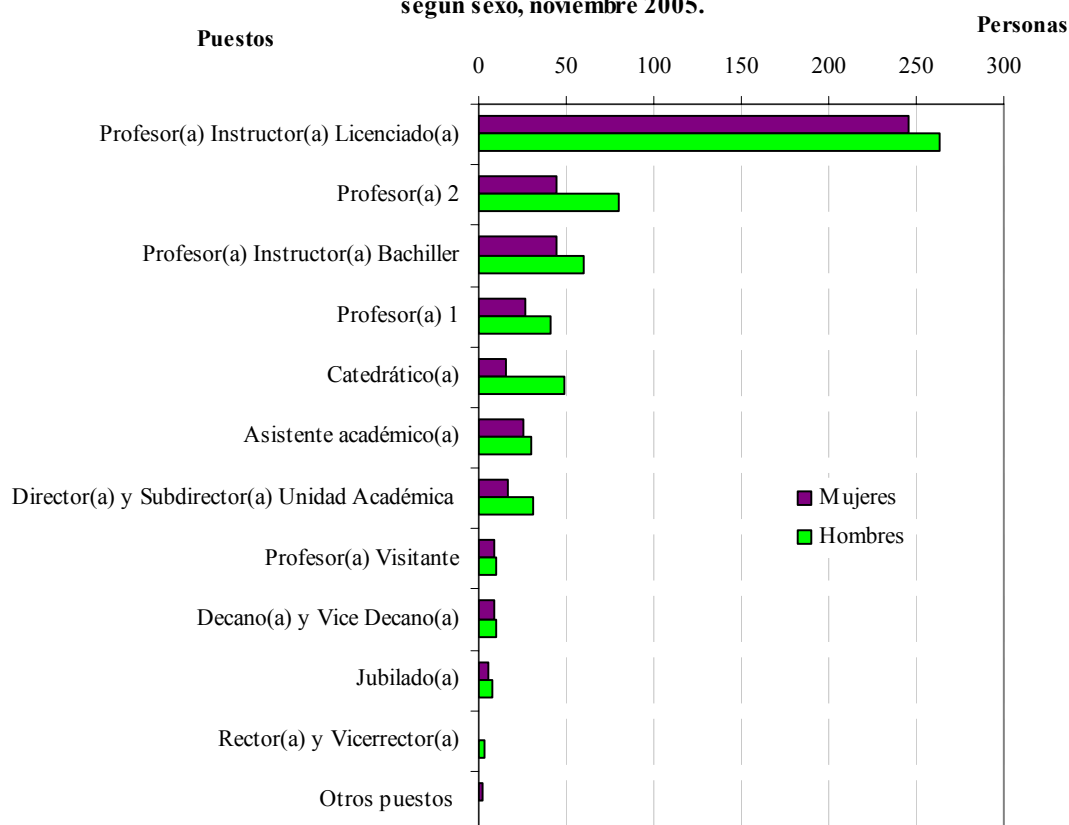


1/ Se excluyen las categorías de puestos "Rector(a) y Vicerrector(a)" y "Otros puestos" ya que representan un 0%

El gráfico 64 ilustra que el puesto en que se concentra la mayoría de las personas académicas es el de "Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a)", seguido por el de "Profesor(a) 2" y el de "Profesor(a) Instructor(a) Bachiller". Por tanto, se constata que un alto porcentaje de académicos(as) (60%) laboraba en el año 2005 en los puestos más bajos, para los cuales se requieren los grados universitarios mínimos para ingresar a la UNA:

bachiller (contratación por inopia) ó licenciatura. Lo anterior también es un indicador del poco ascenso en la escala de puestos que tienen las personas académicas, aspecto que llama la atención y que se retoma más adelante al analizar las solicitudes presentadas para ingreso y ascenso en Carrera Académica, y que requiere ser profundizado para identificar los factores que desestimulan el acceso a puestos más altos dentro de la UNA.

Gráfico 65.
Universidad Nacional: Personal académico por tipo de puestos ocupados según sexo, noviembre 2005.



En el gráfico 65 se constata que en el sector académico laboran más hombres que mujeres para todos los tipos de puestos (con excepción de la categoría “otros puestos” que incluye la “Presidenta de Carrera Académica” y la “Fiscal adjunta contra hostigamiento”)

Las diferencias más pronunciadas se dan entre Catedráticos(as) (49 hombres y 15 mujeres), Profesores(as) 2 (80 hombres y 44 mujeres) y Directores(as) o Subdirectores(as) de Unidades Académicas (31 hombres y 17 mujeres). Lo anterior es un indicador de la mayor dificultad que enfrentan las mujeres académicas para acceder a puestos más altos y por ende mejor remunerados en la UNA (lo que se conoce como segmentación vertical)

El análisis por Área de trabajo (ver en anexos cuadro 10) evidencia que:

- ❖ Los hombres con puesto de catedrático se concentran en las facultades de: Ciencias Exactas (14), Ciencias de la Tierra y el Mar (11), Ciencias Sociales (9) y Ciencias

de la Salud (6). Dichos datos se corresponden con la presencia significativa de hombres académicos en dichas facultades. En contraposición, las mujeres con puesto de catedráticas, dado su escaso número, no muestran tendencias importantes de concentración por facultades, ya que el número máximo de funcionarias catedráticas se encuentran en Ciencias Exactas y Filosofía y Letras, donde solo se reportan tres mujeres en cada una de estas áreas laborales.

- ❖ Con respecto a las personas académicas que ocupan el puesto de Profesor(a)², se constata que: los hombres se ubican principalmente en las facultades de Ciencias Sociales y Ciencias Exactas (con 17 funcionarios en cada facultad), Ciencias de la Tierra y el Mar (14) y en el Centro de Investigación, Docencia y Extensión Artística (CIDEA) (donde hay 10). Por otra parte, las mujeres con el puesto de Profesor(a)² se encuentran más dispersas en las diferentes áreas de trabajo y se ubican en mayor medida en: Ciencias de la Tierra y el Mar (10), Ciencias Sociales (6) y en Ciencias Exactas y en el Centro de Investigación y Docencia en Educación (CIDE) donde hay 5 mujeres en cada área. Dichos datos confirman el mayor ascenso de los hombres en puestos, sobretudo en aquellas áreas laborales donde son mayoría, mientras que las mujeres ascienden con menor frecuencia, inclusive dentro de áreas donde ellas predominan, tal es el caso del CIDE.

- ❖ En lo que respecta a los puestos de Director(a) y Subdirector(a) de Unidad Académica, donde como ya se señaló los hombres duplican a las mujeres, se tiene que las direcciones de Unidad están casi en su totalidad a cargo de académicos en el caso de las Facultades de Ciencias de la Tierra y el Mar y Ciencias Sociales (donde hay 8 directores y solo una directora, ubicadas respectivamente en la Escuela de Ciencias Ambientales y en la Escuela de Secretariado Profesional); además en Ciencias Exactas (con 7 hombres ocupando este puesto y sólo una mujer, quien labora en la Escuela de Informática y Computación). Por otra parte, hay más mujeres directoras en el CIDE y en Filosofía y Letras, no obstante llama la atención que en estas facultades la brecha en relación con los hombres directores no es tan marcada, ya que hay cuatro funcionarias y dos funcionarios en ambas áreas⁶.
En cuanto al puesto de Subdirección, se encontró que está a cargo de un hombre en la Facultad de Ciencias Exactas, mientras que en Ciencias Sociales y Filosofía y Letras hay una mujer subdirectora en cada área.
Por tanto, es evidente la mejor situación de los académicos en cuanto a acceso a puestos de decisión a lo interno de las unidades académicas, sobretudo en Facultades donde son mayoría, pero también se posicionan en grado importante en áreas tradicionalmente consideradas “femeninas”, como la educación y las letras.

- ❖ Otros puestos de decisión ocupados mayoritariamente por hombres son: Rector(a) (1 hombre); Vicerrector(a) (dos hombres a cargo de la Vicerrectoría de Desarrollo y

⁶ En el caso de la Facultad de Filosofía y Letras, el Instituto de Estudios Latinoamericanos (IDELA) y la Escuela de Ecuménicas y Ciencias de la Religión tienen como director a un hombre. Tal es el caso además de la División de Educología y la División de Educación Rural, pertenecientes al CIDE.

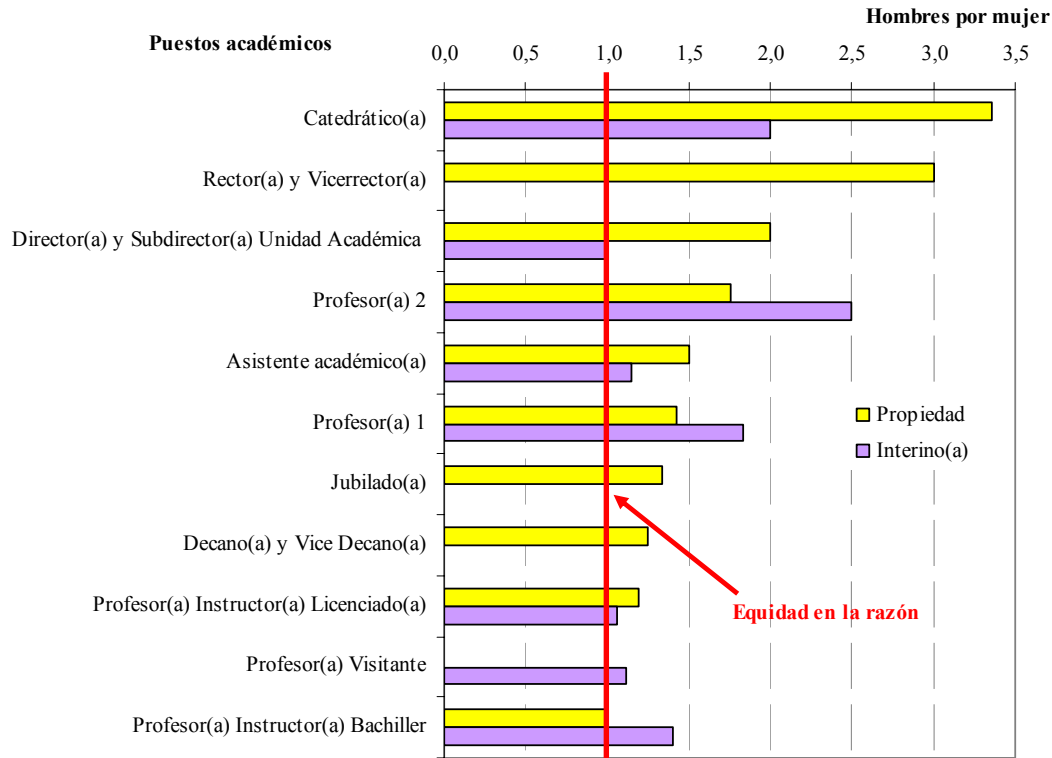
Vida Estudiantil, una mujer en Vicerrectoría Académica); Decano(a), con 7 hombres (Facultades de Tierra y Mar, Exactas, Sociales, Salud, Filosofía y Letras y en ambas Sedes Regionales) y 3 mujeres (en Generales, CIDE y CIDEA). Solo en el puesto de Vice-Decano(a) hay más mujeres, quienes laboran en: CIDE, CIDEA, Salud, Sociales, Filosofía y Sede Brunca. Los hombres Vice-Decanos están ubicados en: Estudios Generales, Tierra y Mar y Ciencias Exactas. Dichos datos evidencian de nuevo la segregación por áreas de conocimiento y como las mujeres cuando acceden a puestos de decisión lo hacen en gran medida en puestos de menor rango que el de los hombres, por ejemplo en lo que se refiere a las Decanaturas y Vice-Decanaturas de Facultad. (ver anexos, cuadro 11)

En contraste, en los puestos académicos más bajos se observa una menor brecha de participación por sexo, tal es el caso de “Asistente académico(a)” (30 hombres y 25 mujeres), “Profesor(a) Instructor(a) Bachiller” (60 hombres y 44 mujeres), “Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a)” (263 hombres y 245 mujeres) y “Profesor(a) 1” (41 hombres y 27 mujeres).

La presencia por sexo y áreas laborales en estos puestos refleja que (ver anexos, cuadro 12)

- ❖ Tanto las mujeres como los hombres que laboran como Asistentes académicos, se ubican principalmente en las Facultades de Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias Sociales y Ciencias Exactas. En el CIDEA también se observa presencia de funcionarios con dicho puesto.
- ❖ Las personas funcionarias que laboran como “Profesor(a) Instructor(a) Bachiller” se concentran en la Facultad de Ciencias Exactas, si bien el número de hombres casi triplica el de las mujeres. Éstas se ubican además en el CIDEA y en la Sede Región Brunca.
- ❖ Con respecto al puesto que concentra el 50% del personal académico de la UNA, el de “Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a)” se encontró que tanto mujeres como hombres se concentran en forma importante en las Facultades de Ciencias Sociales, en el CIDE y en las Sedes Regionales. Por otra parte, las mujeres con dicho puesto se ubican también en la Facultad de Filosofía y Letras, mientras que los hombres lo hacen en la Facultad de Ciencias Exactas.
- ❖ En el caso del puesto “Profesor(a) 1”, tanto académicos como académicas se encuentran muy dispersos en las diferentes Áreas de trabajo, pero sobresale la presencia de las mujeres en la Facultad de Filosofía y Letras y en el CIDE, mientras que los hombres se ubican primordialmente en Ciencias Sociales, Ciencias Exactas y en menor medida en el CIDEA y en Ciencias de la Tierra y el Mar.

Gráfico 66.
Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer por tipo de puestos académicos¹
según estado de las personas funcionarias, noviembre 2005.



1/ Se excluye la categoría "Otros puestos por elección" ya que solo la ocupan mujeres

A partir del Gráfico 66 se puede señalar que en términos generales hay una mayor presencia de hombres en relación con las mujeres en casi todos los tipos de puestos sin importar si se encuentran en propiedad o interinazgo.

Sin embargo se dan algunas excepciones a dicha tendencia en los casos de las personas en propiedad y con el puesto de Profesores(as) Instructores(as) Bachilleres y, por otra parte Directores(as) y Subdirectores(as) de Unidad interinos(as), ya que tienen una presencia paritaria por sexo. También se observa una situación bastante equitativa entre las personas "Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a)" interinos(as) y en menor grado entre quienes ocupan este puesto en propiedad.

Las mayores brechas de participación por sexo se presentan en los puestos:

- Catedráticos(as) en propiedad (3.4 hombres por cada mujer)
- Rector(a) y Vicerrector(a) propietario(a) (3 hombres por cada mujer)
- Profesores(as) 2 interinos(as) (2.5 hombres por cada mujer)
- Catedráticos(as) interinos(as) y Director(a) y Subdirector(a) de Unidad Académica en propiedad (2 hombres por cada mujer)

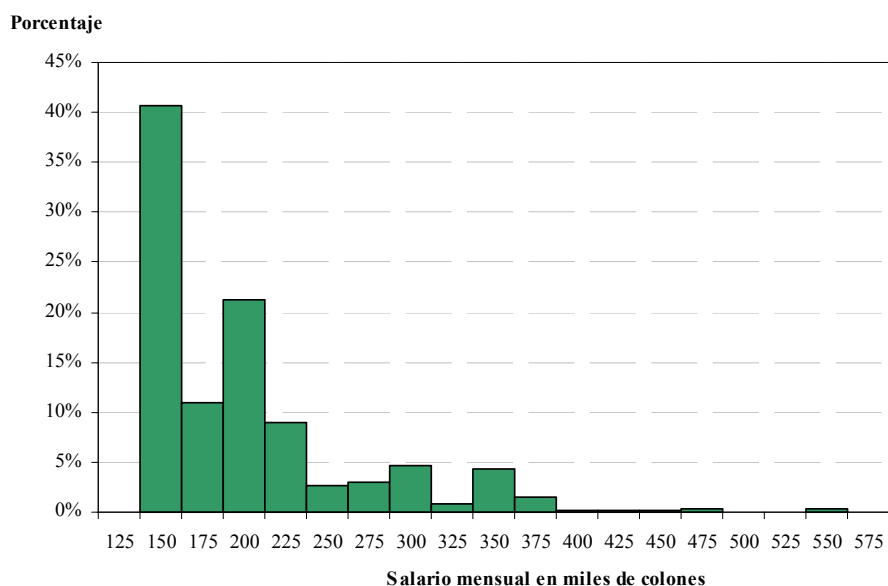
El análisis de razones de masculinidad confirma la tendencia de que conforme se escala en los puestos académicos, se va agudizando la brecha entre hombres y mujeres, a favor de los primeros. Se observa además que en los puestos de Profesor(a) 1 y 2 las mayores brechas se dan a favor de los hombres interinos, y que en los puestos más altos como Catedrático(a) y otros puestos por elección y de toma de decisiones (Rectoría, Vicerrectorías, Direcciones y Subdirecciones de Unidad Académica) la brecha se ensancha a favor de los hombres propietarios.

b) Puestos administrativos

El total del personal administrativo con un sólo nombramiento suman 820 personas (407 mujeres y 413 hombres), quienes se distribuyen en 99 distintas categorías de puestos administrativos⁷.

Para facilitar el análisis, dichos puestos fueron agrupados por rangos salariales de 25 mil colones, para un total de 15 categorías⁸. En el Apartado metodológico se detalla los puestos que quedaron comprendidos en cada uno de los rangos salariales establecidos.

Gráfico 67.
Universidad Nacional: Distribución del personal administrativo
por rango salarial, noviembre 2005.



En el gráfico 67 se observa que poco más de la mitad de las personas administrativas (53%) ocupaba puestos con salarios base y de tiempo completo que oscilaban entre los ¢150 mil y

⁷ Es importante aclarar que a partir del año 2007 se cambió la estructura de puestos administrativos y éstos fueron reagrupados. Dado que el presente análisis se realizó con información correspondiente al año 2005, se utiliza la anterior clasificación.

⁸ Para la elaboración de los rangos salariales se utilizó los salarios base correspondientes a cada puesto para el año 2005. Por tanto, estos salarios no contemplan porcentajes adicionales que pueden percibir las personas administrativas por concepto de anualidades y dedicación exclusiva.

menos de ¢200 mil, entre los que se puede señalar: auxiliar de mantenimiento, conserje 1, guarda 1 y 2, oficinista 1, 2 y 3, secretaria 1 y 2, mensajero 1 y 2, bodeguero 1 y 2, entre otros.

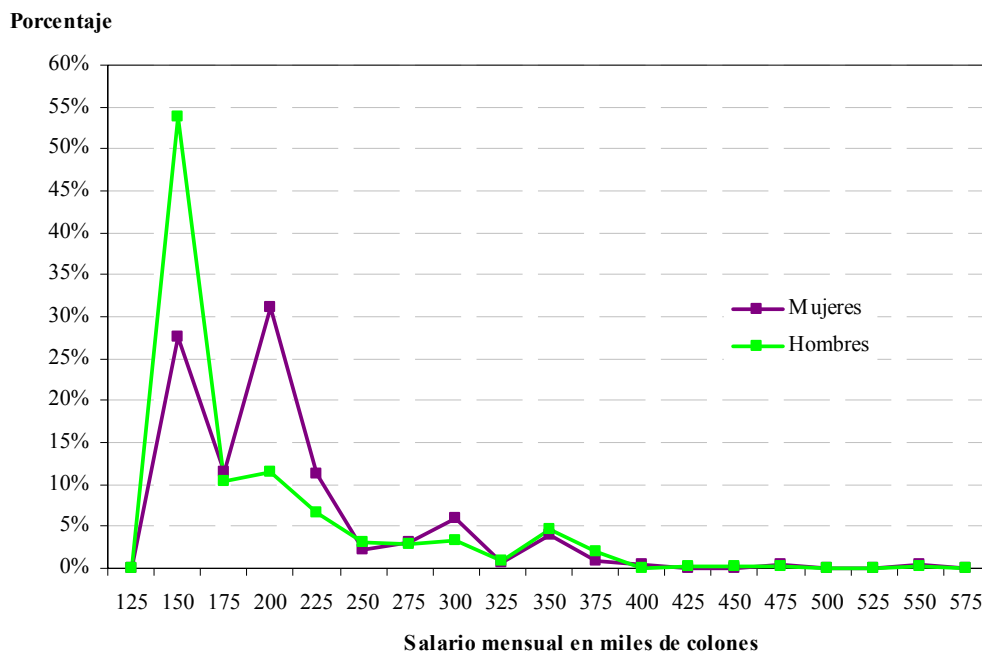
El 36% de las personas administrativas percibían salarios entre los ¢200 mil y menores a ¢300 mil, desempeñando puestos como asistentes en diversas áreas, operador de lancha, Secretaria ejecutiva 1, 2 y 3, Secretaria 3, técnicos(as) en diferentes áreas, Profesional Bachiller I y II, entre otros.

Un 10% de administrativos(as), ocupaban puestos que les generaban salarios entre los ¢300 mil y menores a las ¢400 mil, como por ejemplo Profesional 1, 2 y 3 en Informática, Profesional Licenciado I, II y III, Director de Departamento 1 y 2 y 3, Planificador 2 y 3, entre otros. Sólo un 1% de las personas administrativas tenía salarios entre los 400 mil y 575 mil colones⁹, ocupando puestos como por ejemplo: Director(a) de docencia, extensión e investigación, Director(a) de proyecto innov@re, Director(a) de Centro de Cómputo, Contralor(a) y Subcontralor(a).

A partir de los datos anteriores se constata que la mayoría del personal administrativo (89%) devengaba salarios base inferiores a los 300 mil colones, lo cual da cuenta de las bajas escalas salariales correspondientes a este tipo de puestos. Se observa además que a menor nivel educativo requerido por el puesto, menor es el salario y viceversa.

⁹ Es importante aclarar que los puestos correspondientes a este rango salarial, son ocupados en la mayoría de los casos por personas académicas que son contratadas temporalmente para desempeñarlos y a quienes se les traslada su categoría salarial anterior. Por tanto, en estos casos no existe correspondencia entre salario base y puesto ocupado, como sí se da en el caso de los demás puestos administrativos.

Gráfico 68.
Universidad Nacional: Distribución del personal administrativo por rangos salariales
según sexo, noviembre 2005.



En el gráfico 68 se observa que el porcentaje de hombres administrativos que ganaban ¢150 mil casi duplica el de las mujeres (representan en número de personas a 222 y 112 respectivamente). Lo anterior se puede explicar a partir del tipo de puestos que devengan dicho salario, los cuales han sido tradicionalmente considerados más apropiados para los hombres, como lo son: conserje, guarda, trabajador agropecuario, misceláneo, entre otros.

Por otra parte, las administrativas con salarios base mensual de ¢200 mil duplicaban y más el porcentaje de administrativos (para un total de 127 mujeres y 47 hombres), lo cual se puede entender al tomar en consideración que en este rango se encuentran ubicados puestos de secretariado y de asistente en diversas áreas.

En cuanto a los puestos que devengan salarios base superiores a los 250 mil colones, no se observan marcadas brechas por sexo, dado el reducido número de personas administrativas concentradas en estos puestos, en relación con el total.

Por tanto, se constata como opera la segregación horizontal a lo interno de los puestos administrativos, en razón de las áreas de especialización.

Las tendencias anteriormente señaladas por sexo, se mantienen en términos generales tanto para las personas administrativas interinas(os) como propietarias(os) (Ver en anexos gráficos 4 y 5)

A partir del análisis de la situación de las personas administrativas en relación con los salarios base que reciben por los puestos que ocupan y las áreas donde laboran, se encontraron las siguientes tendencias:

- ❖ La mayoría del personal administrativo que labora en las Facultades y Centros de la Sede Central, a saber: Estudios Generales, CIDE, CIDEA, Ciencias Exactas, Ciencias Sociales, Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias de la Salud y Filosofía y Letras, realiza labores de apoyo al sector académico, las cuales devengan salarios base que oscilan entre los 150 mil y los 250 mil colones al mes. Entre dichas labores se puede señalar: conserje, oficinista, secretaria, chofer, bodeguero, trabajador agropecuario, entre otras. Además, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil presenta una situación muy similar a la de dichas áreas de trabajo.
- ❖ Siguiendo la tendencia de las Facultades y Centros de la Sede Central, en las Sedes Regionales la totalidad de las personas administrativas ocupaban puestos con salarios base entre los 150 mil y los 250 mil colones al mes.
- ❖ En las Vicerrectorías Académica y de Desarrollo, se observa mayor variedad de puestos ocupados por las personas administrativas, ya que si bien hay personal de apoyo en labores de limpieza, secretariado, choferes, guardas y asistentes en diversas áreas (quienes perciben salarios mensuales entre los 150 mil y 250 mil colones), también hay un número importante de personal que realiza labores profesionales y con grado universitario de licenciatura en campos como la informática, la planificación, la abogacía, entre otras, y quienes perciben salarios base entre los 250 mil y 400 mil colones mensuales. Así mismo, en estas Vicerrectorías se reporta un número reducido de personas (cinco) que tienen ingreso base superior a los 425 mil colones al mes y hasta los 575 mil colones, ocupando puestos de dirección como por ejemplo en el Centro de Cómputo, en Docencia, Extensión e Investigación.

6.7) Solicitudes presentadas para optar por categoría al Régimen de Carrera Académica

El ascenso en carrera académica es uno de los principales mecanismos que ha establecido la Universidad Nacional, para promover el desarrollo de los(as) académico(as) en sus diferentes funciones dentro de la Institución. Para ello, la Universidad ha definido categorías que reconocen diferentes porcentajes de incremento salarial.

En este sentido consideramos importante hacer una revisión de la ubicación de los(as) funcionarios(as), en las diferentes categorías que otorga este régimen con la finalidad de determinar posibles brechas de género.

El Cuadro 11, nos muestra que durante el período que va de 1977 a mayo 2006, un total de 1437 académicos(as) hicieron solicitud de ingreso al régimen de carrera académica, de los cuales 632 (44%) fueron mujeres y 805 (56%) hombres.

Cuadro 11

Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso en carrera académica entre el período 1977-2006 según sexo, mayo 2006.

Categoría	Mujeres abs	Hombres abs.	Total abs.	Total relat.
Profesor(a) Instructor(a) Bachiller	60	76	136	9%
Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a)	362	370	732	51%
Profesor(a) I	56	73	129	9%
Profesor(a) II	98	151	249	17%
Catedrático(a)	56	135	191	13%
Total	632	805	1437	100%

A nivel de categorías, observamos que 732 solicitudes (51%) fueron realizadas por académicos(as) en la condición de Instructor Licenciado(a), 249 solicitudes (17%) de Profesor(a) II, 191 solicitudes (13%) para optar a la categoría de Catedrático (a), 136 (9%) fueron realizadas por profesionales con título de bachiller y 129 solicitudes (9%) de la categoría Profesor(a) I.

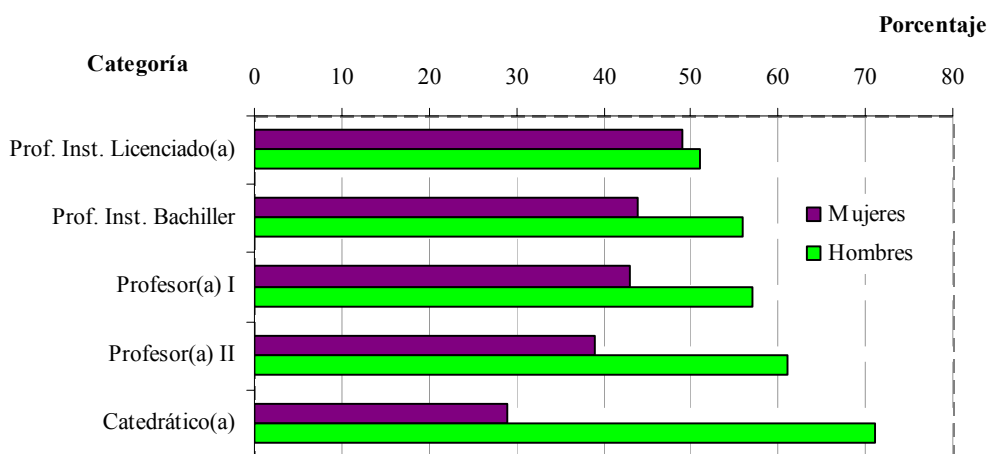
Con relación a las solicitudes efectuadas por profesionales con título de bachiller, el personal de la Comisión (octubre 2007) nos indicó que, estas solicitudes provenían de profesionales que ingresaron a trabajar a la Universidad con ese grado, ya sea por inopia (no existencia de profesionales en una disciplina) o bien porque, durante los primeros años, la Universidad contrató personal con ese grado.

Hoy día se sabe que el grado mínimo con el que se contrata es de Licenciatura, y de manera excepcional con grado de bachiller (inopia, por ejemplo), previa autorización de la Vicerrectoría de Docencia.

a) Número de solicitudes por sexo

El gráfico 69 muestra la distribución del total de las solicitudes por sexo, del cual podemos apreciar lo siguiente:

Gráfico 69.
Universidad Nacional: Distribución del personal académico que solicitó ingreso a Régimen de Carrera Académica, por categoría según sexo. Período 1977-2006.



Podemos apreciar de gráfico anterior que en todas las categorías son los hombres académicos quienes presentaron mayor número de solicitudes en relación con las mujeres.

Es en la categoría de Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) en donde se presenta casi una paridad entre ambos sexos, ya que un 49% de las mujeres y un 51% de los hombres presentaron solicitud.

Podemos apreciar que en la categoría de Profesor(a) Instructor(a) Bachiller, las académicas presentaron un 44% de solicitudes mientras que los académicos un 56%, lo que implica que hay una diferencia de 12 puntos porcentuales en favor de los hombres.

A partir de la categoría de Profesor(a) I, la brecha entre hombres y mujeres aumenta pues las académicas presentaron un 43% de las solicitudes mientras que los académicos un 57%, para una diferencia de 14 puntos porcentuales.

Para la categoría Profesor(a) II, la brecha aumenta en 22 puntos, mientras las mujeres académicas presentaron 39% de las solicitudes, los académicos lo hicieron en un 61%.

Finalmente en la categoría de Catedrático(a) la brecha se ensancha aún más (42 puntos porcentuales), pues las mujeres presentaron un 29% de las solicitudes mientras que los hombres 71%.

El ensanchamiento de la brecha conforme se avanza en categoría, puede estar relacionada con el nivel de exigencia que cada una requiere en términos de una mayor producción intelectual y formación académica.

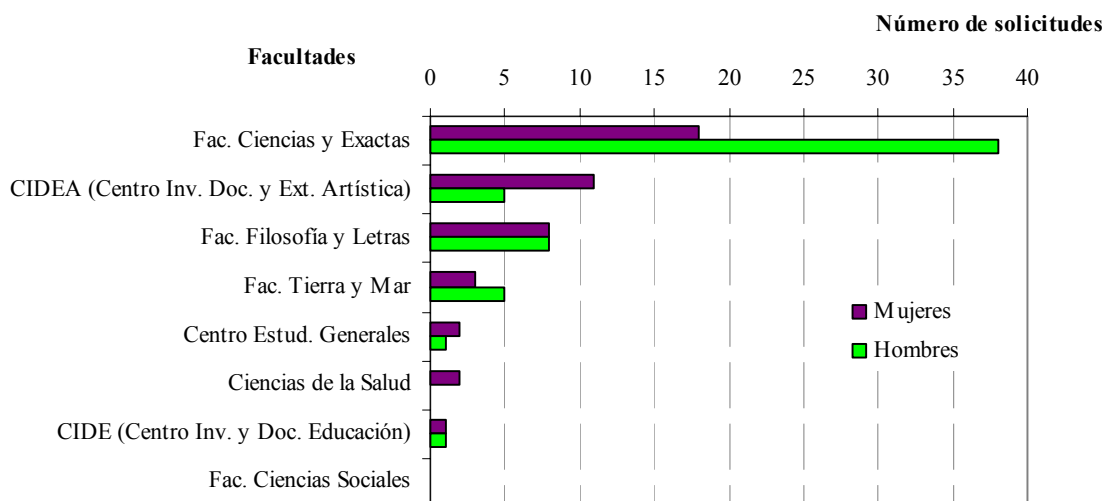
Se requiere de un análisis de mayor profundidad para determinar los motivos por los cuales las mujeres académicas presentan menos solicitudes en estas dos categorías, sin embargo consideramos que muy posiblemente los roles de género (trabajo doméstico, cuidado de niños/as y personas mayores) socialmente asignados a las mujeres, la construcción de las identidades de género, junto con el trabajo asalariado (doble jornada), constituyan aspectos que limiten las posibilidades de estudio y producción intelectual en las mujeres.

b) Solicitudes presentadas a nivel de facultades:

Para elaborar esta parte del análisis se tomaron en cuenta el número de solicitudes presentadas por el personal académico ubicado en las facultades de la Sede Central y en las dos sedes regionales, ya que en conjunto comprendían el 96% (1381) de las solicitudes. El restante 4% (56 solicitudes) se presentaron desde las Vicerrectorías y Órganos Superiores, Asesores y Colegiados, pero por ser un porcentaje tan bajo, no se tomó en cuenta para efectos del análisis a continuación.

De tal manera, los análisis siguientes se harán tomando los datos de las Facultades de la Sede Central. Las solicitudes de las sedes regionales serán utilizadas cuando así lo indique en análisis. El gráfico que sigue muestra la distribución por facultades de las solicitudes correspondientes a la categoría más baja, la de Profesor(a) Instructor Bachiller (103)

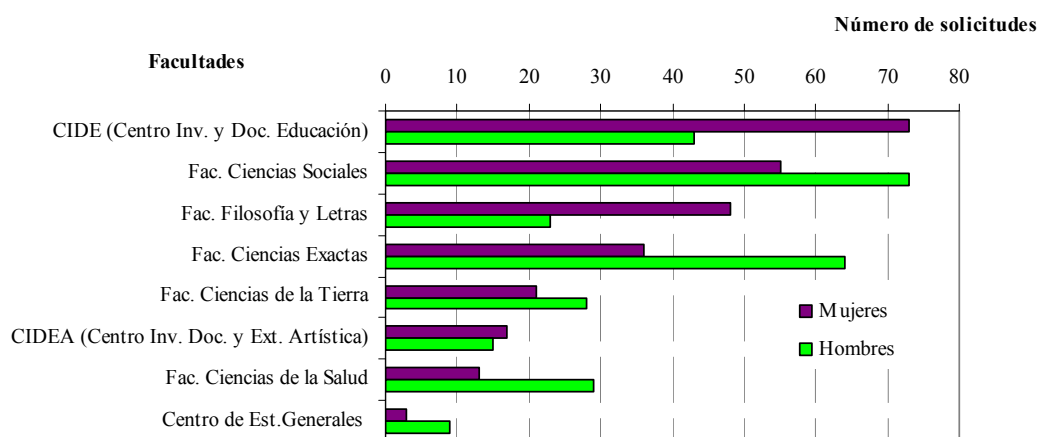
Gráfico 70.
Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso a la categoría
Profesor(a) Instructor(a) Bachiller en el período 1977-2006, por facultades según
sexo, mayo 2006.



En términos generales, un 44% (45) de solicitudes fueron presentadas por mujeres y 56% por hombres (58). El mayor número provino de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales con 56, de las cuales 38 fueron de hombres y 18 de mujeres. El mayor número de mujeres que presentaron solicitud en esta categoría, lo hicieron desde el CIDEA (11 de mujeres y 5 de hombres).

El siguiente gráfico muestra la ubicación de 550 solicitudes presentadas por la categoría Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a), de las cuales 266 (48%) fueron de mujeres y 284 de hombres (52%). Es en esta categoría donde encontramos una situación más paritaria entre ambos sexos.

Gráfico 71.
Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso a la categoría Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) en el período 1977-2006, por facultades según sexo, mayo 2006.

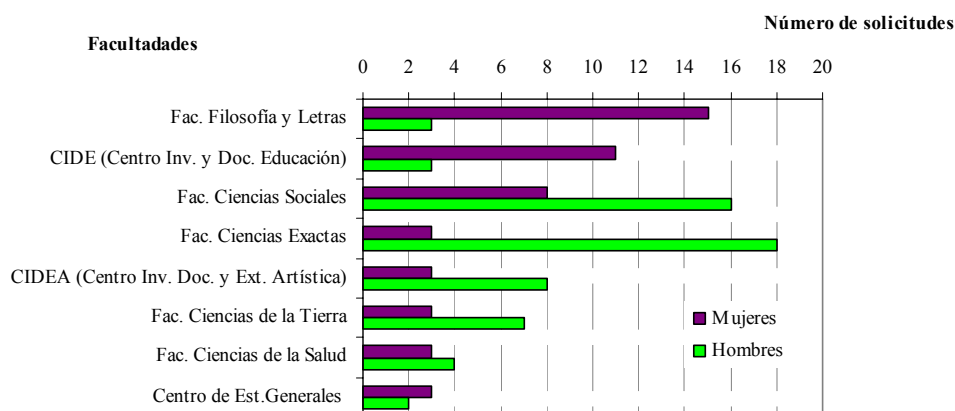


A nivel de facultades podemos observar que las dos facultades que presentaron el mayor número de solicitudes fueron Ciencias Sociales con 128 y CIDE con 116.

Por sexo observamos que del CIDE, Ciencias Sociales y Filosofía y Letras provino la mayor cantidad de solicitudes de mujeres con 73, 55 y 48 respectivamente, mientras que las de los hombres fueron de Ciencias Sociales con 73, Exactas y Naturales con 64 y el CIDE con 43.

El gráfico siguiente nos muestra las solicitudes (110) que presentaron académicos(as) de la categoría Profesor I, de las cuales 48 (44%) fueron presentadas por mujeres y 61 (56%) por hombres, esto es evidente en el hecho de que en cinco de las ocho facultades los hombres presentaron un número mayor de solicitudes.

Gráfico 72.
Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso a la categoría Profesor(a) I en el periodo de 1977 al 2006, por Facultades según sexo, mayo 2006.



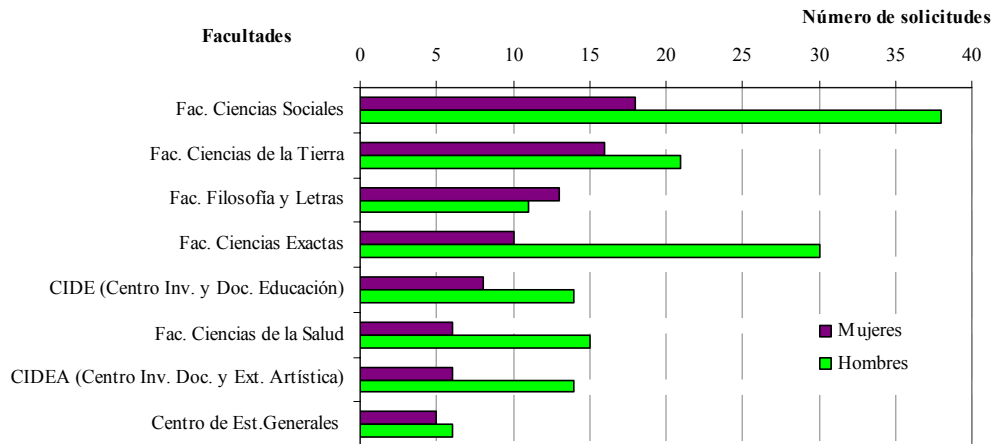
La Facultad de Ciencias Exactas y Naturales es la que presenta la mayor brecha entre hombres y mujeres, 18 solicitudes de hombres y 3 mujeres, seguida de Ciencias Sociales con 16 solicitudes de hombres y 8 de mujeres.

Las facultades donde las mujeres presentan más solicitudes en esta categoría, son la Facultad de Filosofía y Letras con 15 solicitudes de mujeres y 3 de hombres y del CIDE con 11 solicitudes de mujeres y 3 de hombres.

En el siguiente gráfico se muestran las solicitudes del personal académico de las facultades para la categoría Profesor(a) II, donde se aprecia que nuevamente son los hombres los que presentaron el mayor número de solicitudes, a saber 149 para ellos (64%) y 82 para mujeres (36%).

Gráfico 73.

Universidad Nacional: personal académico que solicitó ingreso a la categoría de Profesor(a) II entre el período 1977-2006, por facultades según sexo, mayo 2006.



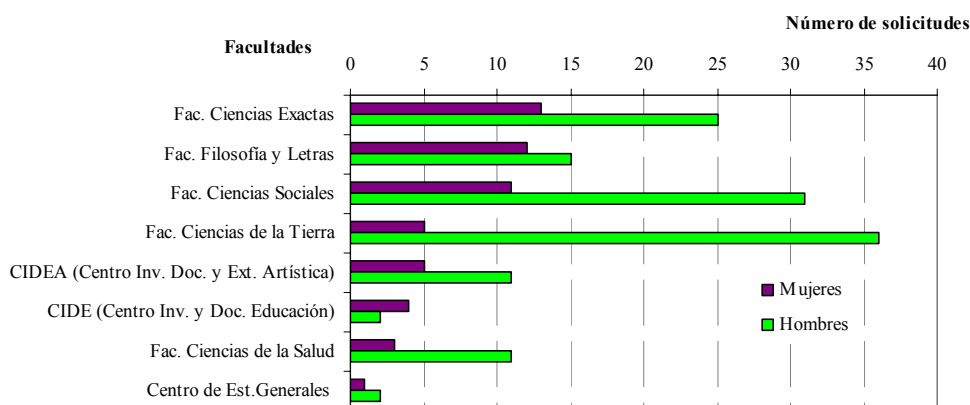
Las facultades donde los hombres presentan más solicitudes son: Ciencias Sociales (38 hombres y 18 mujeres), Ciencias Exactas y Naturales (30 hombres y 10 mujeres), CIDE (14 hombres y 8 mujeres), CIDEA (14 hombres y 6 mujeres).

Paradójicamente llama la atención en esta categoría, que el CIDE, con mayor presencia tradicionalmente de mujeres académicas, sean los hombres quienes sobrepasen a las mujeres en número de solicitudes. Esta situación puede estar relacionada con la doble jornada de trabajo, que como se explicó anteriormente, es un elemento que limita las oportunidades de desarrollo de las mujeres.

Algo similar encontramos en la Facultad de Filosofía y Letras, que existiendo un mayor número de académicas, la diferencia de solicitudes sea muy estrecha (13 solicitudes de mujeres y 11 de hombres).

El gráfico 74, muestra el número de solicitudes de la categoría más alta, que es la de Catedrático(a), en la que los hombres presentaron 133, representado un 71% y las mujeres 54 para un 29%.

Gráfico 74.
Universidad Nacional: Personal académico que solicitó ingreso a la categoría de Catedrático(a) en el período de 1977-2006, por facultades según sexo, mayo 2006.



Lo siguiente se evidencia en el hecho de que en siete de las ocho facultades, los hombres presentan un mayor número de solicitudes.

Las facultades que concentra más solicitudes de hombres son Tierra y Mar (36 de hombres y 5 de mujeres), Ciencias Sociales (31 de hombres y 11 de mujeres) y Exactas y Naturales (25 solicitudes de hombres y 13 de mujeres).

Llama la atención que siendo la Facultad de Filosofía y Letras, en la que históricamente ha habido mayor presencia de académicas, el número de solicitudes de hombres es mayor al de mujeres, 15 y 12 respectivamente.

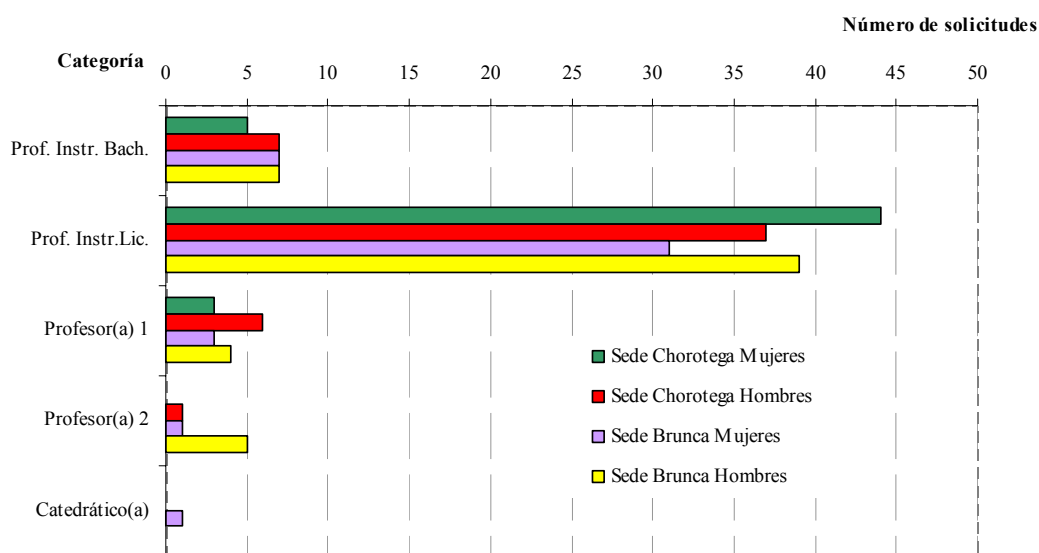
Por otra parte, algo similar observamos en el CIDE, ya que también ha sido una facultad con una concentración importante de mujeres, sin embargo los datos nos indican que las mujeres han presentado un número muy bajo de solicitudes (4 de mujeres y 2 de hombres).

Esta situación merece un mayor análisis para determinar los motivos que llevan a esta situación y si esto se deba elementos relacionados a las relaciones desiguales entre los géneros que se presentan en nuestra sociedad.

c. Solicitudes presentadas por sedes regionales:

Las dos sedes regionales presentaron un total de 201 solicitudes distribuidas de acuerdo a la categoría, de la siguiente manera: en la Sede Brunca, de las 103 solicitudes presentadas, 52 fueron de mujeres y 51 de hombres; mientras que en la Chorotega los hombres presentaron un número mayor, 55 frente a 43 de las mujeres. En siguiente gráfico muestra las solicitudes de las sedes regionales de acuerdo a las categorías y al sexo.

Gráfico 75.
Universidad Nacional: Personal académico de las sedes regionales que hicieron solicitud a carrera académica en el período 1977-2006, por categoría según sexo, mayo 2006.



El mayor número de solicitudes para mujeres y hombres de las Sedes Regionales provienen de la categoría Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a) (151) lo que representa un 75% de las solicitudes de ambas sedes, le sigue la categoría Profesor(a) Instructor(a) Bachiller con 26 (13%), 16 de Profesor(a) I para un 8%, un 7 de Profesor(a) II y sólo 1 para catedrático(a), lo que representa un 0.5%

Esta situación merece un análisis de mayor profundidad que nos de luces sobre cuáles podrían ser las limitantes que estén influyendo para que en los(as) académicos(as) puedan optar a categorías de mayor rango en carrera académica.

Algunas conclusiones:

En todas las categorías el número de solicitudes de los hombres fueron superiores a las de las mujeres, lo que nos lleva a afirmar la existencia de brechas entre los géneros, que se acrecienta conforme la categoría es más alta y los requisitos para optar a la misma son mayores, nos referimos a las de Profesor(a) II y Catedrático(a).

Las brechas mayores, las encontramos en el nivel de las categorías más altas. Para Profesor(a) II las mujeres presentaron un 39% de las solicitudes (98) mientras que los hombres un 61% (151). Para la categoría de Catedrático(a) esta se acrecienta más del doble, ya que las mujeres presentaron un 29% (56) y los hombres 71% (135).

La categoría donde encontramos las menores brechas fueron en la de Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a), en la cual las mujeres presentaron 49% de las solicitudes y los hombres 51%, (362 y 370) respectivamente.

A nivel de facultad, el mayor número de solicitudes se presentaron de las facultades de Ciencias Exactas y Naturales y de Ciencias Sociales con 22% y 21% respectivamente. Por otra parte, las que presentaron el menor número de solicitudes fueron el Centro de Estudios Generales con 3% y Ciencias de la Salud con 7%.

En relación con las solicitudes de las dos sedes regionales, observamos que el mayor número se dio en la categoría Profesor(a) Instructor (a) Licenciado(a) y muy pocas para las demás categorías. En este caso vemos que las brechas por sexo no son significativas, sino que más bien éstas se dan en función del nivel de ascenso por categoría que tienen las personas académicas de las sedes regionales en relación a quienes laboran en la Sede Central.

6.8) Participación de mujeres y hombres en algunas instancias de toma de decisiones

a) Consejo Universitario

El Consejo Universitario es uno de los órganos de mayor importancia a nivel institucional ya que tiene como funciones prioritarias, el dirigir y orientar la política universitaria en materia académica y administrativa.

El análisis de este importante órgano en términos de su conformación por sexo nos lleva a preguntarnos sobre la participación de hombres y mujeres en decisiones de gran trascendencia para la Universidad. De ahí la importancia de visibilizar la presencia de mujeres y hombres desde la creación de la Universidad Nacional.

Si bien la Universidad Nacional se crea en el año de 1973, es hasta el año de 1975 que se instituye el Consejo Universitario, anteriormente estas funciones fueron realizadas por una Comisión Ad Hoc que funcionó durante dos años (1973-75).

La información que a continuación se presenta, se tomó de las actas y otros documentos suministrados por la Oficina del Consejo Universitario. El período de análisis va del año 1975 y se hace un corte al año 2005 (incluyendo a las personas que asumieron cargos durante ese mismo año).

El cuadro que a continuación se presenta, nos muestra la conformación por sexo y por condición de participación.

Cuadro 12.
Universidad Nacional: Conformación del Consejo Universitario por sexo según condición de participación, período 1975-2005.

Sexo	Propietario(a)	Suplente	Total
Mujeres	28	11	39
Hombres	137	61	198
Total	165	72	237

Como podemos observar, en un período de treinta y dos años de existencia del Consejo Universitario, un total de 237 personas han sido integrantes del mismo.

De estas, personas, 165 (70%) han estado en calidad de propietarios o propietarias y 72 en calidad de suplentes (30%). Estos últimos han sido estudiantes que se nombran para que sustituyan a alguna persona propietaria en caso de no poder asistir a las sesiones de dicho Consejo.

Si analizamos la conformación por sexo, de las personas en condición de propietarias, veremos que el Consejo ha estado por amplia mayoría, en manos de hombres, ya que en el período en mención, un 83% (137 hombres) han ocupado un puesto en dicho órgano. Por su parte observamos una baja participación de mujeres ya que un 17% (28 mujeres) han tenido esa oportunidad.

Una situación similar se presenta en los (as) integrantes suplentes, quienes en su mayoría han sido hombres, 61 estudiantes que representan un 85%, del total de suplentes, mientras que, las mujeres han tenido poca participación ya que solamente 11 han integrado ese órgano, representando un 15%.

La poca participación de mujeres en calidad de suplentes se ha mantenido a lo largo de treinta años, ya que en la década 1975-1985 solo fueron nombradas 2 mujeres, en el período 1986-1995 hubo 3 mujeres y en la última década (1996-2005) solo 6 mujeres.

Sabemos que la participación de mujeres en los puestos de suplentes no guarda relación con el número de estudiantes mujeres que tiene la Universidad, ya que la matrícula de mujeres en los últimos ha venido aumentando en relación con los hombres.

El siguiente cuadro nos muestra la participación que han tendido las personas propietarias en el Consejo de acuerdo al número de veces que han sido integrantes.

Cuadro 13.
Universidad Nacional: Participación de personas propietarias en el Consejo Universitario por períodos de permanencia según sexo, período 1975-2005.

Sexo	Total	Período			Años de permanencia
		1	2	3 y 4	
Mujeres	28	22	4	2	95
Hombres	137	113	18	6	328
Total	165	135	22	8	423

Del cuadro anterior podemos concluir que, un 82% de las personas integrantes del Consejo Universitario han ocupado un puesto por sólo un período, un 13% lo han ocupado en dos oportunidades (algunas veces con diferente representación) y solamente un 5% lo han sido en 3 y cuatro ocasiones.

Al analizar la distribución por sexo se constata que en el caso de los hombres se mantiene la misma tendencia ya que un 83% (113 hombres) ha ocupado un puesto en el Consejo Universitario en sólo una ocasión, un 13% (18 hombres) en dos ocasiones y 4% (6 hombres) en tres y cuatro oportunidades.

De este último grupo tenemos que, 3 hombres estuvieron en tres oportunidades en el cargo, representando a diferentes sectores y llegaron a ocupar el cargo de Rector¹⁰. Cada una de estas personas estuvo en promedio cerca de 11 años ejerciendo funciones en el Consejo.

Si tomamos en cuenta el total de los años que los hombres han permanecido en ese puesto (se realizó sumando todos los años en que cada hombre estuvo en su puesto) veremos que los hombres han logrado acumular un total de 328 años. Dividiendo estos años entre el número de hombres veremos que éstos han llegado a permanecer en promedio 2.42 años en el puesto.

Por otro lado, observamos una menor presencia de mujeres, ya que sólo 28 mujeres han llegado a ocupar una posición en dicho órgano. En conjunto estas mujeres han permanecido un total 95 años, para una permanencia promedio de 3.39 años.

Del grupo de las mujeres propietarias, un 79% (22 mujeres) ha ocupado un puesto en sola una oportunidad, un 14% (4 mujeres) han ocupado un puesto en dos ocasiones y un 7% (2 mujeres), ha ocupado puestos en tres o cuatro ocasiones. Estas dos mujeres llegaron a ocupar el cargo de rectoras¹¹ y cada una de ellas estuvo 13.5 y 9 años en el Consejo.

¹⁰ Carlos Araya Pochet, Edwin León Villalobos y Jorge Mora Alfaro

¹¹ Se refiere a Rose Marie Ruiz Bravo y Sonia M. Mora Escalante

VII) CONCLUSIONES GENERALES

El análisis por sexo de las personas funcionarias de la UNA demostró que existe un mayor número de hombres en el total general de la institución. Sin embargo, aunque esta diferencia no se considera pronunciada (48% versus 52%), el análisis de la situación por facultades y unidades académicas y administrativas de las distintas áreas de trabajo de la UNA, permite delinear tendencias y definir sesgos y brechas en razón del género.

Asimismo, las brechas de género se hacen visibles entre el personal académico y administrativo y entre aquellas personas cuyo nombramiento, sea en propiedad o en condición de interinazgo, con expresión en sus jornadas y estabilidad de sus contrataciones.

El diagnóstico también puso en evidencia la predominancia de hombres en los espacios de dirección y toma de decisión. Asimismo, permitió detectar inequidades en el ascenso profesional, que podrían estar afectando las posibilidades de desarrollo de las mujeres en igualdad de oportunidades respecto de los hombres, tanto en las esferas académicas como administrativas.

A continuación se profundiza en las tendencias señaladas.

1. La especialización por áreas de trabajo: una expresión de segregación horizontal

Respecto de las áreas laborales se constató que existe la llamada segregación horizontal, es decir, los hombres y las mujeres se ubican laboralmente según campos de conocimiento y desempeñando funciones específicas, socialmente consideradas como apropiadas para hombres o para mujeres. Esta tendencia se constató en el estudio, que muestra que los hombres superan significativamente a las mujeres en las Facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Tierra y el Mar y en la Vicerrectoría de Desarrollo. Mientras que las mujeres se concentran en mayor medida en el CIDE, en la Facultad de Filosofía y Letras y en la Vicerrectoría Académica. En las demás facultades se observa que, si bien existen brechas por sexo, éstas son menos pronunciadas.

El análisis de la situación a lo interno de facultades y órganos administrativos demostró, de forma más precisa, que las brechas se agudizan en algunas áreas de trabajo, como por ejemplo, mantenimiento y vigilancia, que son secciones de la Vicerrectoría de Desarrollo, donde prácticamente solo trabajan hombres, mientras que en todos los servicios asociados a secretariado o recursos humanos, la presencia de mujeres es abrumadora.

En las facultades donde predominan hombres también se encontraron áreas en las que se ha venido fortaleciendo una tendencia a la equidad entre hombres y mujeres, como sucede en la Escuela de Química de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales.

Existen también aquellas facultades en las cuales la brecha por sexo no es tan marcada a nivel general, como es el caso de Ciencias Sociales, pero donde se constata que los hombres se concentran en mayor medida en unidades de trabajo vinculadas a la *economía*, mientras que las mujeres a las *letras*, en Escuelas como Secretariado e Historia. Otro ejemplo que ilustra esta tendencia es la Facultad de Filosofía y Letras, donde se imparten carreras como Literatura, Estudios de la Mujer y Bibliotecología, predominantemente cursadas por mujeres.

La segregación horizontal constituye un buen ejemplo de las manifestaciones de la división sexual del trabajo y de la socialización diferenciada por sexo, que incide o influencia la escogencia de las carreras y oficios en las distintas áreas del conocimiento. Esta diferenciación de las áreas de trabajo según *femenina* o *masculina*, también conlleva sesgos en cuanto al reconocimiento social y prestigio que cada una de éstas tiene, en detrimento de aquellas cuya preferencia recae en las mujeres.

a) Académicos, administrativos y paracadémicos: realidades distintas, brechas importantes

Los datos analizados acerca de la ubicación del personal académico, administrativo y paracadémico nos llevan a concluir que existe segmentación por sexo en algunos espacios de trabajo dentro de la Universidad Nacional.

Los hombres académicos se encuentran en las áreas tecnológicas, de la economía, física, matemática, topografía, agronomía y veterinaria. Todas estas disciplinas han sido conocidas como *ciencias duras*¹², y por consiguiente más apropiadas para el género masculino. Por su parte, las mujeres académicas las encontramos en los espacios de la educación, las artes y las letras, también llamadas *humanidades*, consideradas en nuestra cultura, más apropiadas para ser desempeñadas por las mujeres.

Por otro lado, una situación similar se presenta para el personal administrativo, ya que los hombres, casi exclusivamente se desempeñan en labores de vigilancia, mantenimiento, publicaciones y transporte, mientras que las mujeres lo hacen en labores secretariales y de oficinistas.

Esta situación, no es un fenómeno único en la Universidad Nacional¹³. El origen de la segmentación tiene que ver con creencias muy arraigadas en nuestras sociedades, en cuanto

¹² La referencia cultural y el sesgo en lo que concierne al concepto de *ciencias duras* se relaciona con áreas de trabajo que requieren mayor esfuerzo físico o exposición a peligros relacionados con la labor específica, pero también a la *dificultad* con que se califica las ciencias exactas y naturales versus la *liviandad* de las humanidades. El concepto lleva implícito un sesgo peyorativo por áreas de conocimientos y también por género, por cuanto se cree que las mujeres no pueden desempeñar ciertas labores bien sea por difíciles, bien por peligrosas.

¹³ Universidad de Costa Rica. Rectoría. **Balance sobre el Estado de al Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica**. Marzo 2001. El estudio muestra que los hombres se ubicaban en las áreas de ingeniería, mientras que las mujeres en las áreas de la educación y la salud.

a que hombres y mujeres no solo tienen aptitudes y habilidades diferentes, sino que sus *deberes y funciones* en el espacio familiar doméstico, les imponen distintas obligaciones sociales, de manera que los estereotipos sexistas influyen al momento de escoger un oficio, una carrera profesional, un trabajo, ocasionando la segmentación de espacios de realización como *propios para hombres* y como *propios para las mujeres*, con alto grado de exclusión y exclusividad en las oportunidades y en las condiciones de trabajo.

Esta determinación sexista, relacionada con la división sexual del trabajo, tiene su referente también en las condiciones que muestra la demanda laboral, en dos escenarios posibles: que la oferta de hombres o de mujeres profesionales en una determinada área no satisfaga la demanda de la misma, lo que obliga a la contratación de más profesiones de uno y otro sexo; o bien que aún ofreciendo el mercado de trabajo profesionales de ambos sexos, la escogencia de un ó una profesional se haga bajo criterios que consideran un mejor desempeño en determinadas labores, por el hecho de ser hombre o mujer.

Un ejemplo de ello podría darse en la preferencia de escoger a un hombre profesional en el área forestal, aún habiendo mujeres calificadas para ello, bajo el supuesto de que el hombre es más apto para desempeñar ese tipo de trabajo dado que es “duro” y que requiere fuerza física, disponibilidad de tiempo para hacer giras, peligros o riesgos en el desempeño laboral, etc. Otro caso podría ser la no escogencia de un hombre para realizar funciones secretariales al no considerarlo apto para desempeñar ese tipo de trabajo o que no es bien visto por el medio laboral o cultural que un hombre lo haga.

De ahí la importancia de dictar políticas de promoción laboral que contemplen las implicaciones de una construcción social de las identidades de género, que promuevan e incluyan acciones para el acercamiento de personas de ambos sexos a solicitar empleo, y por otro lado, para que su selección se realice sin sesgos de género.

Los resultados anteriores dan pie para que las autoridades de la universidad acojan propuestas y medidas de acción afirmativa, de forma tal, que se incentivara el concurso de uno u otro sexo indistintamente, en áreas de conocimiento y espacios ocupacionales donde tradicionalmente hay concentración o déficit de uno u otra.

b) Interinazgo y propiedad: la disyuntiva del personal académico y administrativo.

La condición de interinazgo afecta a la mitad de la población trabajadora de la Universidad Nacional, la cual guarda una proporción entre mujeres y hombres, similar a la distribución por sexo.

A pesar de esta situación de relativa equidad entre los sexos, en algunas Facultades donde se observa segmentación horizontal a favor de los hombres, es donde se dan también las más altas concentraciones de mujeres interinas de la UNA, como lo son la Facultad de Ciencias Sociales, en la Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar, Ciencias Exactas y la Vicerrectoría de Desarrollo.

Por otro lado, también se observa que la condición de interinazgo afecta de forma significativa al personal académico y en menor proporción al personal administrativo. De igual manera, se constata que entre quienes tienen propiedad, el personal administrativo es predominante.

El interinazgo es producto, posiblemente, de la masiva cantidad de personal académico que se acogió a su pensión en años recientes y que no ha sido sustituido mediante la contratación en propiedad, con la misma celeridad. Por lo demás, también es una realidad que, hoy más que antes, el trabajo en la universidad se combina con otras actividades laborales y docentes en otras casas de estudio, derivando esto en tiempos fraccionados, lo cual apunta a una seria dificultad para consolidar equipos docentes avocados al trabajo de forma más permanente y comprometida con la institución.

En cuanto al personal en propiedad, las brechas mayores se dan en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales donde el personal académico masculino en propiedad triplica al femenino en esa condición en una razón de 3.5 hombres por cada mujer. Le siguen las Facultades de Ciencias de la Tierra y Mar y Ciencias Sociales, donde la razón es de 2.7 y 2.3 hombres por mujer, respectivamente.

c) Fraccionamiento de las jornadas

El estudio confirma que el personal académico es el sector que tiene jornadas más fraccionadas. Así por ejemplo, se encontró que sólo un 37% de hombres y un 35% de las mujeres académicas tienen jornadas de 40 horas. La situación cambia mucho para el personal administrativo y paracadémico, pues, por la naturaleza de sus funciones, tiene jornadas de tiempo completo en la mayoría de los casos.

Existe, en toda la Universidad Nacional un número importante de personas con jornadas menores al tiempo completo, a saber 32% en el caso de las mujeres y 36% en el caso de los

hombres¹⁴. Esta situación se agrava en las sedes regionales y en particular en la Sede Brunca, donde se encontró que el 71% de las mujeres y el 54% de los hombres tienen jornadas inferiores al tiempo completo, siendo las mujeres interinas las más perjudicadas con un promedio de 16 horas, situación que bien puede calificarse como subempleo.

El subempleo obviamente genera ingresos insuficientes, por lo que las personas en esa condición tienen que buscar otros espacios laborales para completar su jornada, lo cual redundaría en un desgaste y un menor sentido de pertenencia y compromiso con la institución. También dificulta la posibilidad de optar por los diversos beneficios que otorga la universidad cuando se asciende en carrera académica, tales como oportunidades de capacitación y becas.

Este panorama ofrece información útil para las autoridades universitarias, ya que en su esfuerzo por mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres hay que prestarle atención a las disparidades ocasionadas por el hecho de estar en condición de interinazgo, por ser académico (a), y por pertenecer a las Sedes Regionales. De acuerdo con los datos, estos elementos intervienen en que las personas tengan jornadas más fraccionadas y por lo tanto condiciones más desfavorables de empleo.

2.- La segregación vertical: un reflejo de la discriminación de género

a) Dificultades para el ascenso

El análisis de los puestos del personal de la UNA muestra que en la mayoría de los puestos académicos la presencia de hombres es mayor que la de mujeres, tanto para propietarios(as) como interinos(as).

Más en detalle, se observa que el 50% de los y las trabajadoras se ubica en el puesto base de ingreso, que corresponde al de *Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a)* donde la presencia de hombres y mujeres es relativamente paritaria. No obstante, la brecha se torna pronunciada conforme se asciende en las categorías de puestos, tal es el caso de *Profesor(a)2* con 44 mujeres y 80 hombres y en *Catedrático (a)* donde hay 15 mujeres y 49 hombres.

Lo anterior es un indicador de segmentación vertical en la estructura laboral académica de la Universidad, ya que la situación de las mujeres evidencia mayores dificultades para

¹⁴ En términos generales, para noviembre de 2005 las jornadas de las mujeres son mayores que las de los hombres. Esta situación sólo se revierte cuando se analizan particularidades como las distribuciones de las jornadas en las Sedes Regionales comparadas con la Sede Central, en las interinas de las Sedes Regionales, o en las mujeres de ciertas facultades como por ejemplo Tierra y Mar.

ascender a los puestos más altos y, por ende, mejor remunerados y con mayor reconocimiento social.

La segmentación vertical, al igual que la de tipo horizontal, encuentra su explicación en la existencia de *roles o papeles de género*, establecidos en las diversas culturas humanas desde tiempos remotos y que, pese a los cambios históricos y geográficos, mantienen una asombrosa similitud en las diversas latitudes y momentos. Lo que la sociedad espera de hombres y mujeres se establece a través de procesos que tienen su arraigo en leyes, costumbres, tradiciones, valores religiosos y morales, y que establecen *el deber ser* para hombres y para mujeres.

Por sus obligaciones familiares derivadas de ese mandato social de género, las mujeres encuentran mayores dificultades que los hombres para su desarrollo personal, e indiscutiblemente, la conocida *dobles jornada* en el espacio doméstico, es una de esas manifestaciones sexistas que las limita y restringe sus posibilidades de ascenso profesional. Encontrar tiempo para escribir un artículo científico o bien para realizar los trámites requeridos para un ascenso riñe, en muchas ocasiones, con los requerimientos cotidianos del ámbito familiar.

En este particular, el estudio pone de relieve la necesidad de profundizar en las consecuencias y expresiones de la división sexual del trabajo en la vida y desarrollo académico de las mujeres. Es por ello que, un reto en la siguiente fase del estudio, es recoger experiencias personales desde una perspectiva metodológica cualitativa, donde el conocimiento de las trayectorias laborales de mujeres y hombres podría arrojar importantes luces para superar las inequidades.

Una de las áreas más sensibles y que muestran mayores dificultades para el ascenso académico es la de producción intelectual y publicaciones, aspecto sobre el cual se está actualmente trabajando y que será objeto de mayor profundización también en el abordaje cualitativo.

Las brechas por sexo en puestos administrativos se explican también a partir del nivel educativo que requieren y la segmentación horizontal por áreas de trabajo. Sin embargo, la disponibilidad más extendida de jornadas de tiempo completo para este sector, así como la posibilidad más expedita de mecanismos para la estabilidad laboral, como el de *dedicación exclusiva*, favorece el acceso a capacitación y la consiguiente obtención de puntajes para ascender en el régimen de carrera administrativa.

b) Presencia de mujeres en órganos de decisión al interior de la Universidad

El análisis de la información sobre la participación de mujeres y hombres en uno de los más importantes espacios de decisión dentro del ámbito universitario como lo es el Consejo Universitario, debe llevar a reflexionar sobre lo ausentes que han estado las mujeres en dichos ámbitos de poder.

Durante los 35 años de existencia de la Universidad Nacional, la presencia de mujeres en el Consejo Universitario, ha sido numéricamente inferior que la de los hombres.

Los procesos de socialización de género inciden en esa ausencia marcada de mujeres en espacios de dirección y decisión, porque en su formación de género no figura como rasgo importante, el liderazgo y la responsabilidad pública. A ello se suman las dificultades para asumir responsabilidades por las consabidas limitaciones de tiempo que afectan a las mujeres dado su doble rol, como trabajadoras asalariadas y responsables del trabajo doméstico, también impuestos por razones de género.

Sobre este particular, se profundizará también en el acercamiento cualitativo que se inicia en la próxima fase de este estudio.

VIII) RECOMENDACIONES PRELIMINARES

Las instituciones de educación superior son espacios privilegiados para definir políticas orientadas explícitamente a construir y consolidar la equidad entre los géneros. Por un lado, por medio de acciones que incentiven el ingreso equitativo de hombres y de mujeres estudiantes en diversas carreras que han sido tipificadas como predominantemente femeninas ó masculinas y por otro, promoviendo una imagen y un reconocimiento social igualmente valorado para cualesquiera de estas.

Asimismo, es menester que las universidades, por su credibilidad y prestigio, impulsen estrategias de atracción y permanencia en aquellos espacios profesionales que han mostrado hostilidad para uno u otro sexo, no solo durante los procesos formativos en los espacios universitarios, sino posteriormente cuando las personas se insertan en el mercado de trabajo.

La Universidad Nacional ha manifestado un compromiso de emprender los esfuerzos necesarios para construir y consolidar la equidad entre los géneros. Esto es una decisión política que ha sobrepasado el enunciado y se ha abierto camino en la práctica cotidiana en temas como el hostigamiento sexual, por ejemplo, pero queda mucho por hacer en diversos ámbitos, como se desprende de los resultados que ha ofrecido este primer informe del diagnóstico.

En el ámbito laboral que nos ocupa, la Universidad Nacional ha venido fortaleciendo una tendencia de contratación paritaria que se expresa en la presencia de mujeres en una proporción de 49%. Sin embargo, es recomendable corregir, mediante políticas explícitas y acciones afirmativas, las marcadas tendencias a la segregación vertical en todos los niveles y a la segregación horizontal en áreas definidas, tales como Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias de la Tierra y el Mar y Ciencias Sociales, donde prevalecen los hombres en contraposición al área de Educación donde la presencia de féminas les supera con creces.

Estas acciones correctivas para la equidad de género tienen en Costa Rica el respaldo de una vasta normativa legal que las sustenta y que también establece la obligatoriedad del Estado y sus instituciones, incluida la educación superior, de propiciar las condiciones para la equidad entre los géneros en el ámbito laboral y educativo.

Nuestro país cuenta con la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer N° 7142 emitida en el año 1997, y también ha suscrito Convenios Internacionales como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que señala en su Artículo 11 inciso c) el derecho al trabajo y a la elección de cualquier profesión en condiciones de equidad en las oportunidades, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y todas las prestaciones, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y al adiestramiento periódico. El inciso d) también resalta “el derecho

a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad en el trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo”. (Artículo 11 CEDAW, 1979)

Esta normativa reconoce que *“la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”*.

En ese marco, entonces, es menester que la universidad, como espacio crítico y propositivo, sea impulsor de políticas y de medidas afirmativas que permitan a las mujeres acceder también a todos los espacios de crecimiento personal y de toma de decisión, de los cuales históricamente se les ha incluido de forma tangencial y secundaria o se les ha prácticamente excluido.

Ello requiere que la voluntad existente en la letra de las políticas, se traduzca también en medidas y acciones orientadas y articuladas hacia el propósito de la equidad. De allí que los resultados presentados permiten esbozar las siguientes recomendaciones como vías para promover la equidad, impulsando acciones con énfasis en dos aspectos:

- a) Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo *acciones afirmativas*, donde se requiera, orientadas a:
 - Reclutar y retener mujeres u hombres en espacios académicos y de trabajo administrativo, deficitarios para uno u otro sexo.
 - Incentivar la producción intelectual y artística necesaria para el ascenso.
 - Estimular ascenso en posiciones y categorías en condiciones de estabilidad laboral.
 - Fomentar la presencia en espacios de toma de decisiones.
- b) Transversalidad de género en espacios laborales y académicos para fortalecer, a mediano y largo plazo, las tendencias hacia la equidad.

La definición de estrategias de intervención debe estar acompañada por un esfuerzo de divulgación de los resultados del diagnóstico, con el fin de sensibilizar, en todos los niveles y jerarquías, sobre la necesidad de que la equidad entre mujeres y hombres se refleje en todos los ámbitos de la vida universitaria.

Por ello la primera recomendación que plantea el Instituto de Estudios de la Mujer es, constituir una Comisión Ad Hoc para analizar con detalle los resultados del Diagnóstico y diseñar una Estrategia de Intervención con su respectivo Plan de Implementación, que

incluya las acciones afirmativas necesarias para consolidar procesos de equidad entre mujeres y hombres en la Universidad Nacional.

La transversalidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres imponen un trabajo retador en los siguientes aspectos:

Normativas de selección y contratación y condiciones laborales para la equidad

- ♀ Revisar los mecanismos de selección del personal en la Universidad, es decir, conocer los criterios y procedimientos utilizados para la selección del personal, que operan en las diferentes unidades administrativas y académicas de la Universidad a fin de evidenciar posibles sesgos de género que estén influenciando la contratación de un o una funcionaria para ocupar un determinado puesto.
- ♀ Establecer como política de la UNA, la contratación paritaria de hombres y mujeres en todos los espacios académicos y administrativos y fortalecer esta tendencia donde ya se esté dando.
- ♀ Investigar en los espacios académicos, administrativos y las áreas de conocimiento donde las brechas por género sean mayores, con el fin de determinar aspectos que limitan u obstaculizan el ingreso y permanencia de uno u otro sexo, con el propósito de ofrecer condiciones laborales que incentiven al desarrollo profesional en áreas no tradicionales para hombres o para mujeres.
- ♀ Propiciar la composición paritaria de los órganos encargados de la selección de personal y del estudio para ascensos.
- ♀ En la asignación de puestos de trabajo, debe garantizarse la proporcionalidad representativa de cada género según el grupo de titulación o categoría correspondiente.
- ♀ Presentar estadísticas y registros desglosados por sexo en todos los espacios laborales.

b) Ingreso paritario según áreas de conocimiento

- ♀ Promover acciones dirigidas a generar cambios en el ingreso de estudiantes a partir de la orientación vocacional y de la promoción de la oferta de estudio que se realiza a través de actividades de puertas abiertas, buscando incorporar mayor número de mujeres hacia las carreras técnicas y de hombres hacia las carreras humanistas.

- ♀ Estimular acercamiento y promoción de ingreso, permanencia y graduación de estudiantes de ambos sexos en carreras típicamente femeninas o masculinas
- ♀ Motivar y acompañar a las instancias académicas que lo requieran, la revisión de sus programas de estudio desde una perspectiva de género.

c) Ascenso y promoción profesional para personal

- ♀ Propiciar las condiciones laborales, tales como jornadas más amplias y contrataciones a tiempo definido al menos de forma anual, para incrementar la producción intelectual, particularmente para mujeres interinas en distintas áreas de conocimiento.
- ♀ Procurar que los planes de relevo que se presenten desde las unidades académicas, muestren una voluntad de equilibrar la cantidad de hombres y de mujeres para consolidar su puesto en propiedad y con jornadas menos fraccionadas.
- ♀ Incentivar la composición paritaria de los órganos asesores y colegiados que analizan y definen el ascenso profesional de las y los funcionarios así como revisar los criterios y mecanismos de evaluación de la producción académica.
- ♀ Establecer mecanismos y recursos para favorecer el acceso de las mujeres a actividades y proyectos de investigación en distintas área de conocimiento.
- ♀ Ofrecer becas e implementar diversas modalidades de formación específicas para impulsar el ascenso en determinadas áreas deficitarias por sexo.
- ♀ Apoyar e impulsar iniciativas de mujeres en áreas científicas no tradicionales.

d) Equidad en la participación en órganos de decisión

- ♀ Procurar la equidad en la conformación de órganos de toma de decisión tales como Consejo Universitario y otras instancias.
- ♀ Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades ejecutivas y de liderazgo de las mujeres para superar obstáculos de la socialización para incrementar su participación en espacios de decisión, como jefaturas, direcciones, decanaturas y otros puestos.
- ♀ Que exista la voluntad política de emprender acciones que lleven a la eliminación o disminución de esas inequidades en todas sus expresiones.

- ♀ Establecer mecanismos e instrumentos concretos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad hasta alcanzar la paridad.
- ♀ Definir acciones y las instancias ejecutorias de las mismas y proveerlas de los recursos necesarios para emprender las medidas.

IX) ANEXOS DE CUADROS

Cuadro 1.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por Área de trabajo según estado del funcionario(a) y razón de hombres por mujer, noviembre 2005.

Área de trabajo	Interinos(as)			Propiedad			Total general			Razón Hombres por mujer		
	Hom bres	Mujer es	Total	Hom bres	Muj eres	Total	Hom bres	Mujer	Total	Interin o(a)	Propiet ario(a)	Tot al
SUBTOTAL												
Facultades	344	328	672	301	269	570	645	597	1242	1.2	1.3	1.3
Ciencias Exactas	103	50	153	78	39	117	181	89	270	2.1	2.0	2.0
Ciencias Sociales	75	58	133	58	54	112	133	112	245	1.3	1.1	1.2
Ciencias de la Tierra y el Mar	52	51	103	59	34	93	111	85	196	1.0	1.7	1.3
Ciencias de la Salud	34	28	62	44	28	72	78	56	134	1.2	1.6	1.4
Filosofía y Letras	21	44	65	21	43	64	42	87	129	0.5	0.5	0.5
CIDE	30	62	92	15	40	55	45	102	147	0.5	0.4	0.4
CIDEA	24	34	58	18	20	38	42	54	96	0.7	0.9	0.8
Estudios Generales	5	1	6	8	11	19	13	12	25	5.0	0.7	1.1
SUBTOTAL – Rectoría y Vicerectorías	123	125	248	212	194	406	335	319	654	1.0	1.1	1.1
Desarrollo Académica	88	53	141	161	81	242	249	134	383	1.7	2.0	1.9
Vida Estudiantil	22	47	69	25	61	86	47	108	155	0.5	0.4	0.4
Órganos Superiores, Asesores	12	14	26	11	22	33	23	36	59	0.9	0.5	0.6
	1	11	12	15	30	45	16	41	57	0.1	0.5	0.4
Sede Central	467	453	920	513	463	976	980	916	1896	1.0	1.1	1.1
Sede Región Brunca	46	42	88	17	14	31	63	56	119	1.1	1.2	1.1
Sede Región Chorotega	36	28	64	23	16	39	59	44	103	1.3	1.4	1.3
Total general	549	523	1072	553	493	1046	1102	1016	2118	1.0	1.1	1.1

Cuadro 2.
Universidad Nacional: Jornadas promedio de las personas funcionarias por Sede según tipo de funcionario(a), noviembre 2005.

Sede	Académicos(as)	Administrativos(as)	Paracadémicos(as)	Total general
Sede Central	25	39	36	32
Sede Brunca	16	37	38	23
Sede Chorotega	21	40	40	27

Cuadro 3.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por horas de contratación a la semana según sede y sexo, noviembre 2005.

Número de horas semanales ¹	Sede Brunca			Sede Chorotega			Sede Central		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
10	29	26	55	19	19	38	115	180	295
20	9	5	14	4	6	10	122	133	255
30	2	3	5	0	3	3	28	23	51
40	16	29	45	21	31	52	651	644	1295

1/ Con excepción de las 40 horas, las demás jornadas agrupan algunos valores menores al indicado.

Cuadro 4.
Universidad Nacional: Personas que laboran en la Sede Central por Área de trabajo según número de horas contratadas a la semana y sexo, noviembre 2005.

Área de trabajo ¹	10 horas		20 horas		30 horas		40 horas		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ciencias Exactas y Naturales	13	46	20	42	7	3	49	90	89	181
Ciencias Sociales	21	48	12	22	4	3	75	60	112	133
Ciencias de la Tierra	5	15	21	16	1	3	58	77	85	111
CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	37	24	22	10	4	2	39	9	102	45
Ciencias de la Salud	4	16	9	14	1	1	42	47	56	78
Filosofía y Letras	15	10	16	5	5	3	51	24	87	42
CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	6	9	9	12	5	4	34	17	54	42
Estudios Generales	0	1	0	3	0	1	12	8	12	13

1/ Con excepción de las 40 horas, las demás jornadas agrupan algunos valores menores al indicado.

Cuadro 5.
Universidad Nacional: Distribución de las personas funcionarias de la Sede Central por Área de trabajo según número de horas contratadas a la semana y sexo, noviembre 2005.

Área de trabajo ¹	10 horas		20 horas		30 horas		40 horas	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ciencias Exactas y Naturales	14.6%	25.4%	22.5%	23.2%	7.9%	1.7%	55.1%	49.7%
Ciencias Sociales	18.8%	36.1%	10.7%	16.5%	3.6%	2.3%	67.0%	45.1%
Ciencias de la Tierra y el Mar	5.9%	13.5%	24.7%	14.4%	1.2%	2.7%	68.2%	69.4%
CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	36.3%	53.3%	21.6%	22.2%	3.9%	4.4%	38.2%	20.0%
Ciencias de la Salud	7.1%	20.5%	16.1%	17.9%	1.8%	1.3%	75.0%	60.3%
Filosofía y Letras	17.2%	23.8%	18.4%	11.9%	5.7%	7.1%	58.6%	57.1%
CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	11.1%	21.4%	16.7%	28.6%	9.3%	9.5%	63.0%	40.5%
Estudios Generales	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%	0.0%	7.7%	100.0%	61.5%

1/ Con excepción de las 40 horas, las demás jornadas agrupan algunos valores menores al indicado.

Cuadro 6.
Universidad Nacional: Personas funcionarias por horas de contratación a la semana según tipo de funcionario(a) y sexo, noviembre 2005.

Número de horas semanales ¹	ACADÉMICOS/AS			ADMINISTRATIVOS/AS			PARACADÉMICOS/AS			Total	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
10 horas	152	214	366	1	2	3	10	9	19	163	225
20 horas	110	130	240	15	6	21	10	8	18	135	144
30 horas	28	25	53	2	3	5	0	1	1	30	29
40 horas	154	216	370	389	403	792	145	85	230	688	704
Total	444	585	1029	407	414	821	165	103	268	1016	1102

1/ Con excepción de las 40 horas, las demás jornadas agrupan algunos valores menores al indicado.

Cuadro 7.
Universidad Nacional: Años de servicio promedio del personal por área de trabajo según sexo, noviembre 2005.

Área de trabajo	Propietarios(as)		Interinos(as)	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Facultad de Ciencias de la Tierra y el Mar	17	19	2	2
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	16	18	2	2
Facultad de Ciencias Sociales	15	20	2	1
Facultad de Ciencias de la Salud	18	22	2	1
Facultad de Filosofía y Letras	17	20	2	2
CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	11	14	2	2

Cuadro 8.**Universidad Nacional: Unidades de trabajo con la mayor antigüedad según mujeres.**

Unidad de Trabajo	Años de Servicio	Nº Mujeres	Años promedio de servicio
Departamento de Registro	206	15	14
Decanato CIDE	150	12	12
Biblioteca Central	522	42	12
Escuela Medicina Veterinaria	314	32	10
Escuela Ciencias Biológicas	185	22	8
Programa Recursos Humanos	255	33	8
Escuela Literatura y C. Lenguaje	242	31	8
Escuela Ciencias del Deporte	153	19	8
Escuela de Bibliotecología	150	20	7
Programa Gestión Financiera	171	28	6
Total	2340	254	9

Cuadro 9.**Universidad Nacional: Unidades de trabajo con la mayor antigüedad según hombres.**

Unidad de Trabajo	Años de Servicio	Nº Hombres	Años promedio de servicio
Publicaciones e Impresiones	294	20	15
Observatorio Vulcanológico	282	18	15
Escuela Medicina Veterinaria	771	55	14
Escuela Topografía	277	20	14
Escuela Ciencias Agrarias	348	29	12
Mantenimiento	437	36	12
Escuela de Sociología	226	18	12
Departamento de Química	264	23	11
Escuela de Ciencias Biológicas	472	47	10
Escuela Ciencias del Deporte	201	20	10
Total	3572	286	12.5

Cuadro 10.
Universidad Nacional: Personal académico en los puestos con mayores brechas por sexo según
Área de trabajo, noviembre 2005.

Tipo de puesto	Área de trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Profesor(a)2				
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar	10	14	24
	Facultad Ciencias Sociales	6	17	23
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales	5	17	22
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	2	10	12
	Facultad Ciencias de la Salud	4	8	12
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	5	4	9
	Facultad Filosofía y Letras	4	5	9
	Vicerrectoría Académica	4	2	6
	Centro de Estudios Generales	3	2	5
	Sede Región Brunca	1		1
	Sede Región Chorotega		1	1
	Total	44	80	124
Catedrático(a)				
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales	3	14	17
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar	1	11	12
	Facultad Ciencias Sociales	2	9	11
	Facultad Filosofía y Letras	3	4	7
	Facultad Ciencias de la Salud		6	6
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	2	2	4
	Centro de Estudios Generales	2		2
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	1		1
	Órganos Superiores, Asesores y Colegiados		1	1
	Sede Región Brunca	1	1	2
	Vicerrectoría Académica		1	1
	Total	15	49	64
Director(a) de Unidad Académica				
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar	1	8	9
	Facultad Ciencias Sociales	1	8	9
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales	1	7	8
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	4	2	6
	Facultad Filosofía y Letras	4	2	6
	Facultad Ciencias de la Salud	1	2	3
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	2		2
	Sede Región Brunca		1	1
	Sede Región Chorotega	1		1
	Total	15	30	45
Subdirector de Unidad Académica				
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales		1	1
	Facultad Ciencias Sociales	1		1
	Facultad Filosofía y Letras	1		1
	Total	2	1	3

Cuadro 11.
Universidad Nacional: Personal académico en puestos de decisión por Área de trabajo según sexo, noviembre 2005.

Tipo de puesto	Área de trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Decano(a)				
	Centro de Estudios Generales	1		1
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	1		1
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	1		1
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar		1	1
	Facultad Ciencias de la Salud		1	1
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales		1	1
	Facultad Ciencias Sociales		1	1
	Facultad Filosofía y Letras		1	1
	Sede Región Brunca		1	1
	Sede Región Chorotega		1	1
	Total	3	7	10
Vice Decano(a)				
	Centro de Estudios Generales		1	1
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	1		1
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	1		1
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar		1	1
	Facultad Ciencias de la Salud	1		1
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales		1	1
	Facultad Ciencias Sociales	1		1
	Facultad Filosofía y Letras	1		1
	Sede Región Brunca	1		1
		Total	6	3
Vicerrector(a)				
	Vicerrectoría de Desarrollo		1	1
	Vicerrectoría de Vida Estudiantil		1	1
	Vicerrectoría Académica	1		1
	Total	1	2	3
Rector(a)	Órganos Superiores, Asesores y Colegiados		1	1

Cuadro 12.
Universidad Nacional: Personal académico en los puestos con menores brechas por sexo según
Área de trabajo, noviembre 2005.

Tipo de puesto	Área de trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Profesor(a) Instructor(a) Licenciado(a)				
	Facultad Ciencias Sociales	36	56	92
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	58	32	90
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales	19	52	71
	Facultad Filosofía y Letras	29	12	41
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar	16	23	39
	Facultad Ciencias de la Salud	10	23	33
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	15	7	22
	Centro de Estudios Generales		3	3
	Vicerrectoría Académica	7	1	8
	Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	1		1
	Sede Región Brunca	27	29	56
	Sede Región Chorotega	27	25	52
	Total	245	263	508
Profesor(a) Instructor(a) Bachiller				
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales	12	33	45
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	9	3	12
	Sede Región Brunca	7	5	12
	Sede Región Chorotega	3	5	8
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar	4	2	6
	Facultad Ciencias de la Salud	3	3	6
	Facultad Filosofía y Letras	2	4	6
	Vicerrectoría Académica	2	2	4
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	1	1	2
	Centro de Estudios Generales		1	1
	Facultad Ciencias Sociales		1	1
	Total	43	60	103
Profesor(a) I				
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales	3	8	11
	Facultad Ciencias Sociales	1	10	11
	Facultad Filosofía y Letras	7	1	8
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)	1	5	6
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar	1	5	6
	Facultad Ciencias de la Salud	3	2	5
	Sede Región Brunca	2	3	5
	Sede Región Chorotega	2	3	5
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	4		4
	Vicerrectoría Académica	1	2	3
	Centro de Estudios Generales	1	1	2
	Vicerrectoría de Desarrollo	1	1	2
	Total	27	41	68
Asistente Académico(a)				
	Facultad Ciencias de la Tierra y el Mar	4	9	13
	Facultad Ciencias Sociales	7	5	12
	Facultad Ciencias Exactas y Naturales	5	6	11

Tipo de puesto	Área de trabajo	Mujeres	Hombres	Total
	CIDEA (Centro Inv. Doc. y Ext. Artística)		7	7
Asistente Académico(a) (continuación)	Facultad Filosofía y Letras	3		3
	CIDE (Centro Inv. y Doc. Educación)	1		1
	Órganos Superiores, Asesores y Colegiados	1		1
	Sede Región Chorotega	1	2	3
	Vicerrectoría Académica	1		1
	Vicerrectoría de Vida Estudiantil	2	1	3
	Total	25	30	55

X) ANEXOS DE GRÁFICOS

Gráfico 1.
Universidad Nacional: Razón hombres por mujer del personal académico según años de servicio, noviembre 2005.

(585 hombres y 444 mujeres)

Hombres por mujer

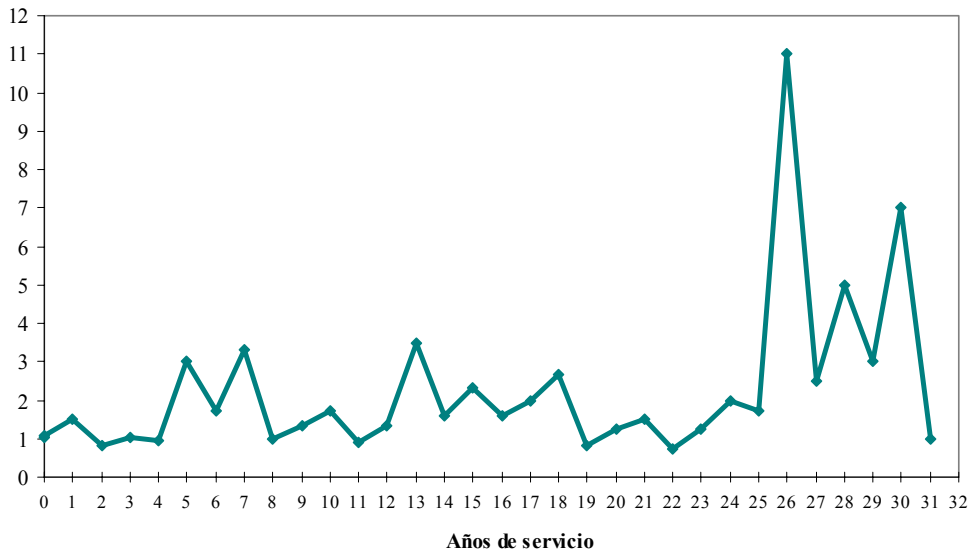


Gráfico 2.
Universidad Nacional: Razón de hombres por mujer del personal administrativo según años de servicio, noviembre 2005.

(414 hombres y 407 mujeres)

Hombres por mujer

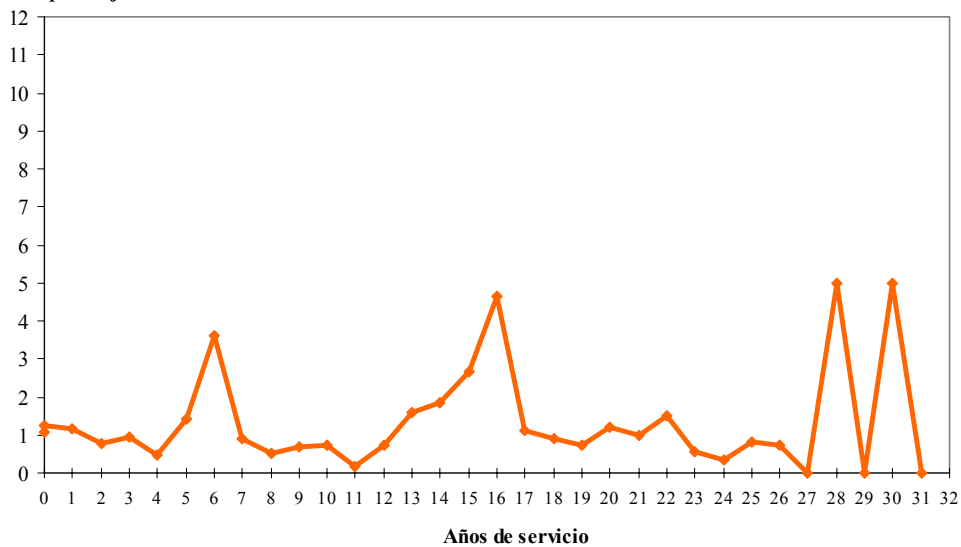


Gráfico 3.

Razón de hombres por mujer del personal académico según años de servicio, Universidad Nacional, noviembre 2005.
(103 hombres y 165 mujeres)

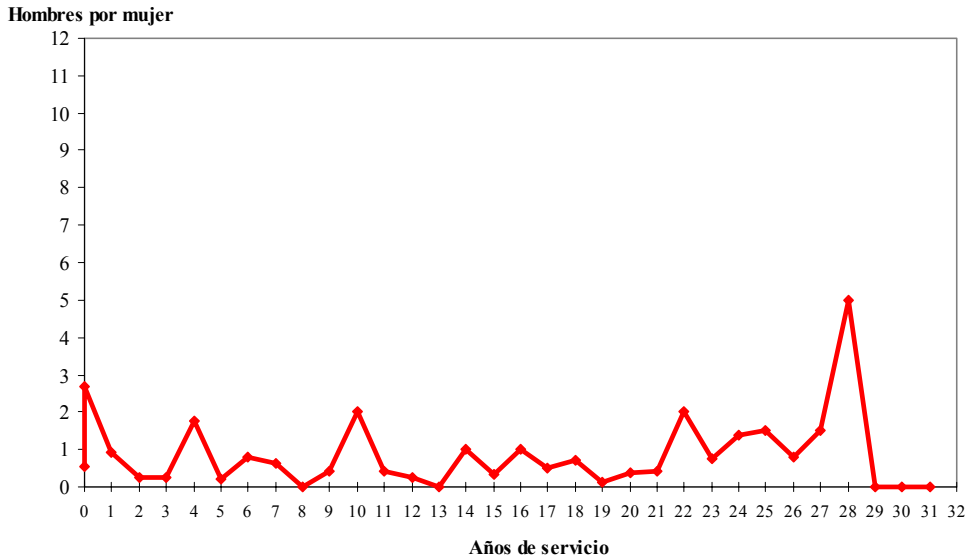


Gráfico 4.

Universidad Nacional: Distribución del personal administrativo interino por rango salarial según sexo, noviembre 2005.

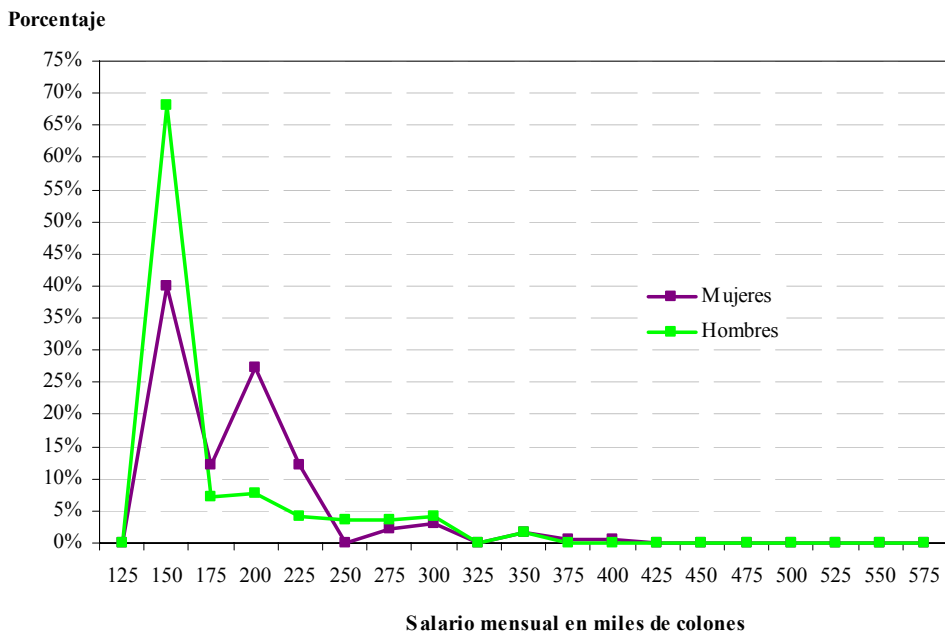
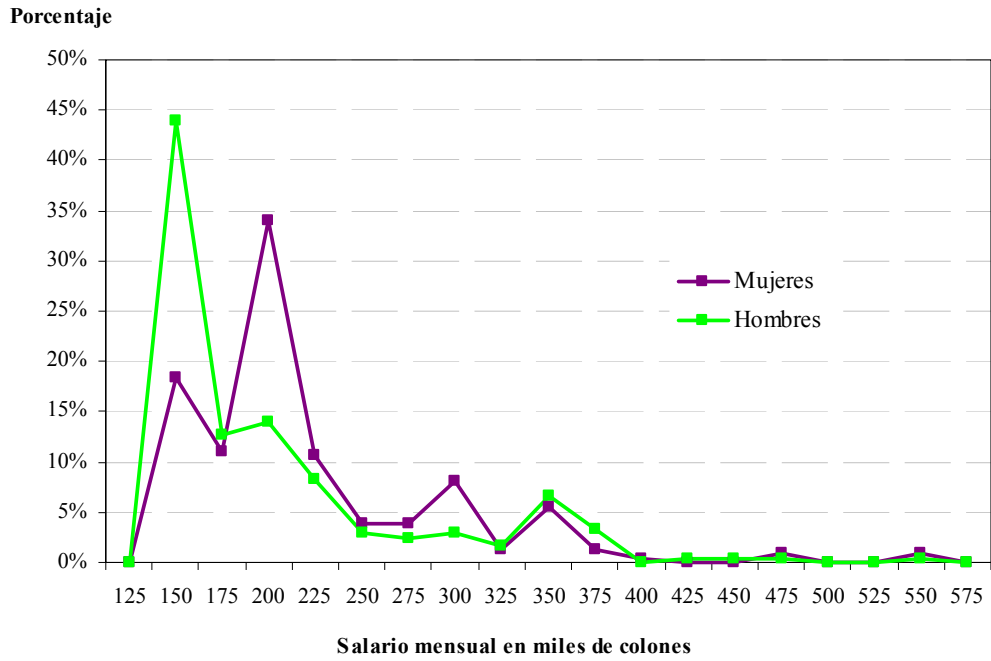
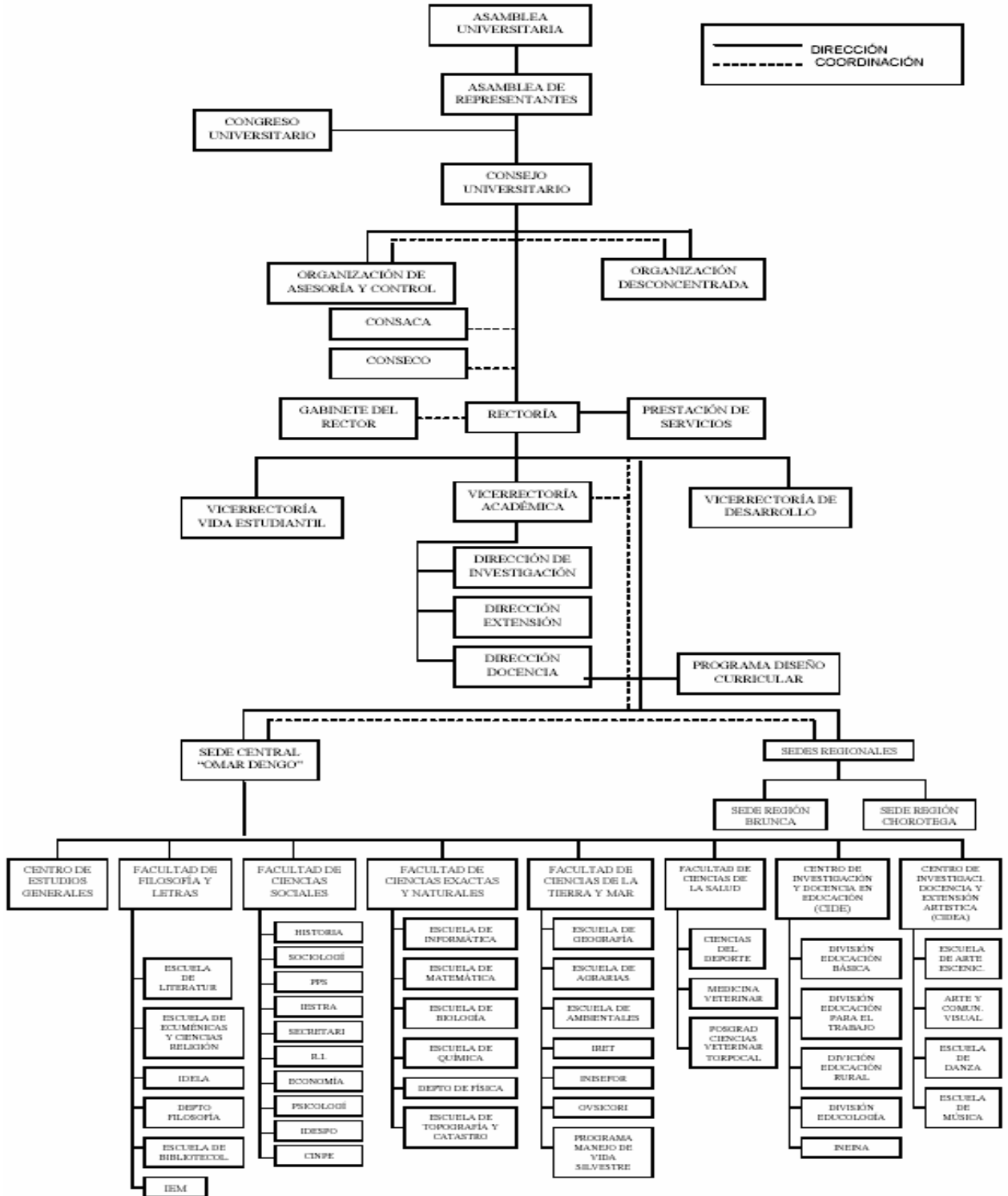


Gráfico 5.
Universidad Nacional: Distribución del personal administrativo en propiedad por rango salarial según sexo, noviembre 2005.



XI ANEXO ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

Organigrama Universidad Nacional, Actividad Académica



XII) BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Amorós, Ana. (2000) División sexual del trabajo. En: Celia Amorós (compiladora). **10 Palabras clave sobre Mujer**. Editorial Verbo Divino. Navarra, España.

Cobo, Rosa. Género. (2000) En: Celia Amorós (compiladora). **10 Palabras clave sobre Mujer**. Editorial Verbo Divino. Navarra, España.

Bonder, Gloria. (s.f.) **Género y subjetividad. Avatares de una relación no evidente**.

Burín, Mabel y otras (compiladoras). (1996) **Género, psicoanálisis, subjetividad**. Paidós, Buenos Aires.

Fraser, Nancy. (2002) **Política feminista en la era del reconocimiento. Una aproximación bidimensional a la justicia de género**. FLACSO (Sede académica Argentina) / PRIGEPP.

Giddens, Anthony. (2001) **Sociología**. Capítulo 13. Alianza Editorial, Madrid.

Lagarde, Marcela. (1997) **Identidad genérica y feminismo**. Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

Lombardo, Emanuela. (2003) El Mainstreaming de género en la Unión Europea. **Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, vol. 10-15, mayo-diciembre 2003, Universidad Complutense de Madrid, pp. 6-11.

Proyecto Estado de la Nación. (2002) **Aportes para el análisis de las brechas de equidad entre los géneros: insumos para su medición**. San José, Costa Rica.

Rectoría y Vicerrectoría Académica (octubre, 2007) **Plan de Relevamiento Académico**. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica

Universidad Nacional (1993, agosto) **Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional**. Heredia, versión en línea.

Universidad de Costa Rica. (2001) **Balance sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica**. San Pedro, Costa Rica.

Vargas Arias, Claudio Antonio. (2001) **El profesor interino en la Universidad de Costa Rica. Historia, doctrina, normativa, jurisprudencia y análisis cuantitativo del problema**. Editorial de la Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Villaseñor García, María Leticia. (2000) Temas transversales en la escuela y otros ámbitos. **Revista Tarea de Educación y Cultura**. México.

Direcciones electrónicas:

http://es.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_de_masculinidad

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

http://www.inec.go.cr/Redatam-motor/RpHELP/ENC.HOGARES/ENC.HOG_2000/Conceptos/Conceptos_y_definiciones.pdf

Fuentes de información estadística y documental utilizadas

Base de datos construida con la información del Departamento de Recursos Humanos de la UNA.

Base de datos de la Oficina de Comisión de Carrera Académica.

Registros históricos del Consejo Universitario.