

**Carreras académicas de mujeres  
en la Universidad de Costa Rica: Un reto para la igualdad**  
Academic Careers of Women at UCR: a Challenge for Equality

**Volumen 19, Número 1**  
Enero-Abril  
pp. 1-32

Este número se publica el 1 de enero de 2019  
DOI: [10.15517/aie.v19i1.35716](https://doi.org/10.15517/aie.v19i1.35716)

Sylvia Mesa Peluffo

*Revista indizada en [REDALYC](#), [SCIELO](#)*

*Revista distribuida en las bases de datos:*

[LATINDEX](#), [DOAJ](#), [REDIB](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [SHERPA/ROMEO](#),  
[QUALIS-CAPES](#), [MIAR](#)

*Revista registrada en los directorios:*

[ULRICH'S](#), [REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [PREAL](#), [CLACSO](#)

## Carreras académicas de mujeres en la Universidad de Costa Rica: Un reto para la igualdad

Academic Careers of Women at UCR: a Challenge for Equality

Sylvia Mesa Peluffo<sup>1</sup>

**Resumen:** Este artículo comparte hallazgos de una investigación realizada en la Universidad de Costa Rica (UCR) entre los años 2016 y 2017. El problema de investigación fue: ¿qué factores hacen la carrera académica de las mujeres más lenta que la de los hombres y cómo incide esto en su ubicación en posiciones académicas de menor categoría que las ocupadas por ellos? Los antecedentes señalan situaciones de desventaja con respecto a los hombres en la categoría docente. La investigación empleó metodología feminista cualitativa. Se realizaron catorce entrevistas en profundidad, con mujeres docentes de las siete áreas de la UCR, con más de 10 años de experiencia. Las categorías de análisis empleadas fueron: Experiencia docente y categoría en régimen; Maternidad y docencia; Cuidado de otras personas; Conciliación de labores; Influencia de los factores anteriores en sus carreras; Roles maternos extendidos; Diferencia de avance con compañeros, Sexismo y discriminación en la academia y la sociedad. Los principales hallazgos encontrados fueron: solo cuatro de las entrevistadas son catedráticas; la responsabilidad casi exclusiva de los hijos e hijas, el cuidado de otras personas y la extensión del rol materno interfieren en sus carreras; no han logrado negociar que sus carreras sean importantes para el núcleo familiar. Se concluye que el cuidado y el trabajo no remunerado consumen tiempo, espacio y la concentración necesaria para trabajar; el sexismo y la discriminación influyen tanto en aspectos normativos como en el trato hacia las mujeres; y el Reglamento de Régimen Académico no es sensible al género.

**Palabras clave:** género, universidad, maternidad, trabajo doméstico

**Abstract:** This paper shares findings from a study conducted at UCR between 2016 and 2017. The research problem focused in factors influencing the academic careers of women turning them slower than men's and thus they stay in lower positions compared them. Previous research points out disadvantages of women compared to men in teaching positions. Feminist qualitative methodology was used. Fourteen in depth interviews, with female teachers with more than 10 years' experience, working in different areas in the UCR, were conducted. Analysis categories used were the following: Teaching experience and academic regime category; Maternity and teaching; Caring of children and other persons, Negotiation between family and academic activities; Influence of the above factors in their careers; Extended maternal roles; Difference in advance with male coworkers; The way sexism and discrimination influence both the academia and the way society considers women. Results: 1. Only four of these women are professors 2. The fact of being almost exclusively responsible for their children and caring of others, as well as extended maternal roles, hinder women's academic career. 3. Most of them have failed to negotiate the importance of their careers with their family. Conclusions: 1. Caring consumes time, thus physical and psychological space. 2. Sexism and discrimination are reflected both in the way women are treated, and in university norms. 3. Academic Regime regulations are not sensitive to gender.

**Keywords:** gender, academia, maternity, domestic work

---

<sup>1</sup> Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM),  
Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

Dirección electrónica: [SYLVIA.MESA@ucr.ac.cr](mailto:SYLVIA.MESA@ucr.ac.cr)

**Ensayo recibido:** 31 de agosto, 2018

**Enviado a corrección:** 27 de setiembre, 2018

**Aprobado:** 29 de octubre, 2018

## 1. Introducción

Si bien, la presencia de las mujeres en la academia ha aumentado considerablemente en los últimos años, nuestra sociedad les impone roles maternos y trabajo doméstico no remunerado que influyen en que su ascenso en la carrera académica sea más lento que el de sus compañeros hombres, y que su acceso a las categorías más altas del Régimen Académico de la UCR sea menor que el ellos. Por esta razón, nos planteamos como problema: ¿qué factores hacen la carrera académica de las mujeres más lenta que la de los hombres y cómo incide esto en su ubicación en posiciones de menor categoría que las ocupadas por ellos?

Varios estudios realizados a nivel nacional documentan la existencia de diferencias en la cantidad de docentes mujeres y hombres en la UCR, y las posiciones que ocupan. Delgadillo (1986) encontró segregación tanto vertical como horizontal, marcada por el género, entre docentes de la UCR. La segregación horizontal se presenta según las áreas sean consideradas "masculinas" o "femeninas", y una "segregación vertical" dado que la participación de las mujeres en los niveles más altos de poder era escasa, aún en los ámbitos considerados "femeninos". Esta investigación contribuyó a valorar si ha habido o no cambios en esta situación.

Garita y Herrero (2005) estudiaron la evolución de la proporción de docentes mujeres y hombres en categoría catedrático entre 1998 y 2005, encontraron que en 1988 la proporción entre hombres y mujeres en la categoría de catedrático iba desde 2.2 en el caso del Área de Artes y Letras, hasta 22 en el caso de las ingenierías. Al comparar estos datos con lo que ocurría en el año 2005, es donde se observa un cambio en la relación entre hombre y mujer en el caso de las ingenierías (de 22 a 5.5), de agronomía (de 19 a 3.6) y de las ciencias de la salud (de 11.1 a 2.1).

Carcedo (2001, 2007), Carcedo y Amador (2011) estudiaron la evolución de las brechas de género entre estudiantes, docentes y personal administrativo de la UCR. Entre sus principales hallazgos podemos decir que, para el 2011, de 1.677 docentes en Régimen Académico, 633 eran mujeres (37,7%) y 1.044 hombres (62,3%). Si bien, el porcentaje de mujeres había aumentado en todas las categorías, en la de catedrático, solo el 33.9% eran mujeres.

A nivel internacional, Krefting (2003) analiza la forma en la que se intersectan los discursos sobre mérito y género en el empleo académico de las mujeres. Ella encuentra que

en los Estados Unidos, las mujeres han alcanzado paridad con los hombres en acceso a la educación en todos los niveles, excepto el Doctorado, que constituye un requisito indispensable para trabajar en la academia. Al mismo tiempo, encontró que un porcentaje alto de mujeres abandonan los estudios doctorales sin obtener su grado. Otro hallazgo fue que el porcentaje de docentes en propiedad en las universidades es del 33%, lo que significa un porcentaje menor que el de las que cuentan con doctorados.

Por su parte, Bailyn (2003) estudia las carreras académicas y la equidad de género en el *Massachusetts Institute of Technology (M.I.T.)*, encontró que los criterios de evaluación, al dar más peso a los currículos de los hombres que a los de las mujeres, y las convenciones de autoría, que suelen colocar primero los nombres de los hombres, ayudan más a estos últimos que a las mujeres. En Argentina, Rodrigou, Burijovich, Domínguez y Blanes (2010) hacen un análisis de las trayectorias de hombres y mujeres en la Universidad Nacional de Córdoba, encontraron que en las docentes de mayor edad, la carrera dependía de la edad de los hijos e hijas, ya que la posponían mientras estos y estas estaban en edades tempranas; mientras que las más jóvenes tenían sus hijos e hijas después de los 40 años, cuando ya habían consolidado una carrera.

Debido a lo expuesto, suponemos que uno de los factores que puede estar influyendo en este menor avance de las mujeres en el Régimen Académico puede estar relacionado con la división sexual del trabajo, que determina la carga que llevan las mujeres de trabajo doméstico no remunerado, en especial, el tiempo que consume la crianza de sus hijos e hijas. Para corroborar esta afirmación tuvimos en cuenta los resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), el Instituto Nacional de las Mujeres y el Instituto de Estudios en Población de la Universidad Nacional (2018), donde se encontró que las mujeres ocupan 35:49 horas semanales para realizar el trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres ocupan 13:42 horas semanales. Asimismo, se constató que la carga global de trabajo de las mujeres, (suma del trabajo doméstico no remunerado y el trabajo remunerado) es de 69 horas 53 minutos, mientras que para los hombres es de 62 horas 59 minutos, es decir, 7 horas más para las mujeres.

Los antecedentes revisados indican que no existe ninguna investigación de tipo cualitativo que indague los factores que inciden en la brecha de género existente en la composición de las diferentes categorías del Régimen Académico de la UCR, ni que analice,

desde las voces de las mujeres, las dificultades que ellas encuentran para ascender en dicho régimen.

A partir de lo anterior, se realizó una investigación entre enero del año 2016 y setiembre de 2017, con el objetivo de conocer la influencia del trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de hijas e hijos menores de 12 años en la carrera académica de mujeres docentes de la Universidad de Costa Rica, a fin de proporcionar insumos para la construcción de políticas que lleven a cerrar la brecha existente entre las carreras de los hombres y las de las mujeres, y construir una universidad más justa e inclusiva.

Para ello se utilizó una metodología feminista cualitativa, entre otras, se tomó en cuenta a Fonow y Cook (1991 y 2005) y a Taylor (1998). Dicha metodología, mediante entrevistas a profundidad, dio voz a las docentes, para que ellas mismas nos dijeran cuáles circunstancias habían influido en su carrera académica. Nos interesaba conocer la evolución de su carrera, pero también qué factores habían influido para que sus carreras tuvieran un progreso más lento que las de sus compañeros hombres. Durante las entrevistas, debido a los aportes realizados por las participantes, surgió la necesidad de considerar también los aspectos que no dependen de cada persona, sino de factores culturales y de la estructura social, que determinan que las mujeres no tengan el tiempo ni las circunstancias que son necesarias para cumplir con los requisitos del Sistema de Régimen Académico.

## **2. Referente teórico**

Este proyecto tomó como referente la teoría de género. Se considera, con Lamas (1986), que la división de los géneros, basada en lo anatómico, también supone formas de sentir, pensar y ser, es decir, aunque las diferencias entre los papeles sociales que se asignan a las mujeres y a los hombres se basan en aspectos biológicos, ellas no se desprenden naturalmente de la biología, sino que son hechos sociales.

La perspectiva de género parte de la distinción entre la diferencia sexual y las atribuciones, ideas, representaciones, mandatos sociales que se nos atribuyen sobre la base de esa diferencia sexual. Estas diferencias impactan en la forma de división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres lo privado y a los hombres lo público, mediante roles claramente fijados. Esto ha resultado en un desbalance de poder entre hombres y mujeres, y en la creación de estereotipos, es decir de enunciados preconcebidos y totalizadores sobre cómo son y cómo actúan las mujeres y los hombres.

Como dice Benería (1981), históricamente, el dominio de los hombres sobre las mujeres se ha desarrollado a partir de la necesidad de controlar la reproducción biológica (crianza de los hijos y las hijas), de reposición de la fuerza de trabajo (mantenimiento presente y futuro de las personas trabajadoras) y social (trasferencia del control de los recursos económicos de una generación a otra. Entonces, dado que la mujer tiene una función reproductiva, su participación en el trabajo remunerado se considera secundaria y su salario se ve como complementario, no como la base económica de su hogar.

La maternidad ha sido uno de los espacios que el patriarcado<sup>2</sup> ha empleado, de manera preferente, para asegurar la subordinación de las mujeres por un lado y por otro, para asegurarse de que esta se siga manteniendo de generación en generación. La madre, dice Lagarde (1990), es una institución histórica que asegura la reproducción de la sociedad, la cultura y la hegemonía, y también construye el ser social de las mujeres. Tubert (1996) afirma que las representaciones que configuran el imaginario social de la maternidad tienen un enorme poder reductor y uniformador; reductor en tanto que todos los posibles deseos de las mujeres son sustituidos por el de tener un hijo; uniformador en el sentido de que la maternidad crearía una identidad homogénea para todas las mujeres. Es decir, ser docentes no exime a las mujeres, en esta sociedad, de desear ser madres y tener hijos e hijas, y menos aún de escapar de la carga que la sociedad ha depositado sobre las madres.

Como afirma Lombardi (1988), la sociedad patriarcal transforma la maternidad en una trampa del sacrificio, en la cual las madres sienten que para cumplir adecuadamente con las exigencias de la maternidad deben sacrificar sus aspiraciones, carreras y proyectos de vida. Por eso, cuando las mujeres que tienen hijos e hijas se dedican a su carrera, se las ve como malas madres, egoístas, que no cumplen con la obligación del sacrificio. En general, la culpa va muy asociada a la maternidad. El ideal maternal en nuestra sociedad es inalcanzable. El modelo es María y se pretende que las madres sean abnegadas, sacrificadas, que sepan todo sobre sus hijos e hijas, que estén en todo momento con ellos y que puedan resolver cualquier problema que estos enfrenten.

Eso lleva a que las mujeres tengan que buscar estrategias de conciliación entre su trabajo como docentes y sus responsabilidades como madres, y eso implica muchas

---

<sup>2</sup> La organización de prácticamente todas las sociedades actuales es patriarcal, es decir, se basa en la dominación de los hombres y como dice Victoria Sau "El patriarcado es una toma de poder histórica por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue de orden biológico, si bien elevado este a la categoría política y económica" (1989, pp. 237-238).

negociaciones, comenzando por distribuir el trabajo de cuidar a los hijos e hijas con su pareja. Como dice Durán (2007), al interior de los hogares, el ritmo de cambio de las relaciones internas no va parejo a los cambios exteriores. Es decir, el hecho de que las mujeres hayan alcanzado el nivel de educación más alto y que se desempeñen como docentes universitarias no cambia sus responsabilidades en la crianza de sus hijos e hijas, el cuidado de personas adultas mayores y el trabajo doméstico.

Durán (2007) afirma que el ejercicio de la maternidad, con la carga de cuidado que implica, ocupa alrededor de una jornada completa para las mujeres españolas. Como dice esta autora, los niños y las niñas son "tesoros con dientes", que muerden no solo alimentos, sino también tiempo de sus madres. Coria (1998), sostiene que, cuando una mujer intenta compartir, por ejemplo, el cambio de pañales de sus hijos o hijas, lo que hay en el fondo no es una negociación por una tarea, sino por el tiempo y espacio psíquico que esta tarea compromete. La autora explica que el tiempo requiere tanto de espacio psíquico (disponibilidad mental y afectiva para reflexionar) como de un espacio físico confortable. Además, agrega "cuando el espacio psíquico está "ocupado", las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal se reducen indefectiblemente" (1998, p. 53).

Socialmente, las mujeres hemos sido encargadas de cuidar de otras personas, para lo que se nos prepara desde la primera infancia, cuando se nos regalan muñecas. Como dice Basaglia (1997, p. 77) a las mujeres les han construido "[...] una subjetividad, una personalidad dedicada a nutrir, comprender, proteger y sostener a otros...". Así, las mujeres se transforman en las principales cuidadoras, no solo de sus hijos e hijas, sino también de otras personas e incluso, de colectivos.

Lagarde dice "son las mujeres quienes cuidan vitalmente a los otros (hombres, familias, hijas e hijos, parientes, comunidades, escolares, pacientes, personas enfermas y con necesidades especiales, al electorado, al medio ambiente y a diversos sujetos políticos y sus causas" (2003, p.2). De esta forma se comienza a comprender que para las mujeres es muy difícil conciliar su rol de madres, de esposas y de amas de casa con su trabajo docente. Pero, más allá de eso, la academia, como cualquier otra institución de nuestra sociedad, se encuentra inmersa en un contexto patriarcal, discriminador de las mujeres, y por ende sexista. Sau (1990) define el sexismo como el "conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino" (1990, p. 257). Flores y Espejel

(2015) consideran que el sexismo implica ejercer el poder para mantener "en situación de inferioridad, subordinación, explotación al sexo opuesto" al valorar a la negativamente en función de su sexo y agregan que en general se dirige hacia las mujeres (p.130).

Siguiendo a González (2002) podemos decir que el sexismo puede encontrarse en todos los niveles educativos, y que en la educación superior se manifiesta en sus tres ámbitos principales: la docencia, la investigación y la acción social. Las mujeres encuentran trabas para el avance en sus propias familias y en los mandatos sociales que les restringen las posibilidades, pero, como dice Yáñez (2016), no es suficiente concentrarse en las características de las mujeres y la división sexual del trabajo, sino que debe tenerse en cuenta "la discriminación abierta y encubierta contra las mujeres y... debelar los mecanismos ocultos de la dominación masculina en las instituciones científicas" (p.18).

Es necesario, entonces, cuestionarse cómo se han formulado los requisitos para ascender en Régimen Académico, y qué es lo que impide a las mujeres investigar, tener títulos doctorales, publicar artículos científicos. Yáñez (2016) identifica dos aspectos que frenan el avance de las mujeres en el ámbito académico. El primero es el que llama "hora punta", es decir, cómo las tensiones entre la familia y la carrera, sobre todo en la etapa inicial, hacen que menos mujeres estudien carreras científicas y por qué las abandonan. El segundo aspecto es el reconocimiento que las relaciones de poder al interior de las instituciones científicas en los procesos de contratación, promoción y reconocimiento de méritos.

Con respecto a la importancia de los doctorados realizados en el exterior, dice González (2002) que si es una mujer la que desea hacer su doctorado fuera del país, deberá convencer a su familia al respecto y no es frecuente que el compañero acepte servir como soporte, la posibilidad de rechazo es mayor si el viaje interfiere con el trabajo o carrera del esposo o compañero. Bailyn (2003) afirma que en el MIT, y probablemente en otras universidades, todavía hay poca consciencia de cómo las reglas académicas se relacionan con el género: cómo los criterios de evaluación y las convenciones de autoría ayudan más a los hombres que a las mujeres. Agrega que aún persiste el mito de que las mujeres no tienen la capacidad o los intereses para hacer un trabajo académico serio.

Las mujeres tienen muchas dificultades para publicar; por un lado, porque según la sociedad tienen que ser madres perfectas, amas de casa perfectas, esposas perfectas, lo que lleva a que sea impensable que puedan producir fuera de su horario laboral, y por otro



lado, aún en este ámbito se dedican a cuidar sus unidades académicas, a hacer acción social, a participar en comisiones y a cuidar a sus estudiantes.

### **3. Metodología**

En esta indagación se realizó un estudio exploratorio con metodología feminista cualitativa, la cual "se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos; las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable" (Taylor y Bogdan, 1990, pp. 19-20). Por ello, se partió de las experiencias y las palabras de mujeres docentes de la UCR en relación con la influencia de su condición de género en su carrera académica. Como afirman Schwartz y Jacobs (1984), en una investigación cualitativa se da importancia a los significados, las acciones y las reacciones de la persona que brinda la información.

Asimismo, como dijimos anteriormente, se utilizó metodología de investigación feminista, la cual, como dice Verta Taylor (1998), tiene características propias: 1) Toma en cuenta el género y la desigualdad; 2) busca validar, dar voz a y comprender las experiencias de las mujeres que han sido marginalizadas o ignoradas en la investigación tradicional; 3) tiene en cuenta el reflejo en lugar de pretender la objetividad, es decir, que la experiencia subjetiva, incluyendo las acciones y sentimientos que se derivan de la ubicación social de la persona investigadora, influyen en la producción y la interpretación de la investigación; 4) utiliza técnicas participativas, que tienden a romper la falsa separación y jerarquía entre la persona investigadora y la investigada; 5) tiene compromiso con el activismo social a favor de los derechos de las mujeres. Al utilizarse esta metodología, el análisis de las relaciones de género y de poder permean desde la elección del tema y la construcción de las categorías hasta su análisis.

Las sujetas de estudio fueron 14 mujeres docentes de la UCR, quienes compartieron sus experiencias en relación con la influencia de su condición de género en sus carreras académicas. Aunque no con ánimo de lograr una representatividad, pues esta es una indagación de carácter cualitativa, y, como tal, aquello no es su objetivo, se consideró que la Universidad tiene 7 áreas (Ciencias Agroalimentarias, Artes y Letras, Ciencias Básicas, Ingenierías, Salud, Ciencias Sociales y Sedes Regionales). Se escogieron dos mujeres de cada área, teniendo en cuenta que se encontraran en Régimen Académico, que tuvieran al menos 10 años de trabajar en la Universidad y que aceptaran participar. El tener hijos o hijas

no fue considerado como un criterio de exclusión, ya que el entrevistar mujeres que no son madres hizo posible visibilizar otras formas de ocuparse de los demás, que también podían interferir en el desarrollo de sus carreras académicas.

Se escogió como técnica de recolección de datos la entrevista en profundidad, en la que se utilizó una guía de entrevista abierta que permitió ir agregando preguntas a medida que se desarrollaban las entrevistas. Según lo propuesto por Babbie, "el diseño de la entrevista cualitativa es flexible, iterativo y continuo, en lugar de estar grabado en piedra" (2000, p. 268). Una vez transcritas las entrevistas, la información fue codificada tomando como base las categorías de análisis que se habían previsto inicialmente, que eran las siguientes:

1. Experiencia como docente en la UCR.
2. Situación actual de la docente (grado académico, interinato o propiedad, becas obtenidas, publicaciones, grado en régimen,).
3. Conciliación de la docencia con el trabajo doméstico no remunerado.
4. Maternidad y docencia.
5. Percepción de la influencia del trabajo doméstico no remunerado y la maternidad en la carrera académica.
6. Percepción del avance de los compañeros hombres que ingresaron a la docencia a la vez que ellas.

Sin embargo, a partir de los relatos de las participantes y el análisis de la información de las entrevistas, se reorganizaron las categorías de análisis mediante la unión de algunas y la adición de otras. A continuación, se enlistan las categorías que fueron agregadas.

- a) Cuidado de otras personas.
- b) Los roles maternos extendidos como limitación al avance de las carreras académicas de las mujeres.
- c) Percepción del sexismo y la discriminación en la sociedad
- d) Percepción del sexismo y la discriminación en la academia.

Teniendo en cuenta que se trata de una investigación cualitativa, se parte del hecho de que los resultados de la investigación no serán generalizables. "[...] la garantía de la comparabilidad y traducibilidad se encuentra en la aplicación sistemática de procedimientos

de selección no estadísticos, y proporciona un fundamento para la inferencia de semejanzas y diferencias intragrupalas" (Goetz y Le Compte, 1988, p. 93). Al haberse seleccionado un grupo de participantes diverso en cuanto a las carreras, edades y situación en la Universidad, podemos suponer que nos da indicios de la situación de otras mujeres en la Institución.

#### **4. Análisis de resultados**

##### **4.1. Experiencia docente y situación actual en régimen académico**

De las 14 mujeres entrevistadas, 6 tienen más de 30 años de ser docentes, una tiene 25 años, 4 entre 15 y 20 años, y las 3 restantes, entre 10 y 15 años. Muchas de ellas ingresaron como docentes recién graduadas y luego hicieron estudios de posgrado en el exterior. Esto se puede ver con mayor claridad en las que tienen más de 30 años de trabajar en la Universidad, dado que en esa época había una carencia de docentes y el ingreso en Régimen Académico era más sencillo. Además, al ser jóvenes, aún no estaban casadas ni tenían hijos o hijas.

*[...] Comencé a ser profesora universitaria a los 21 años y obtuve mi plaza en propiedad muy, muy joven, 6 meses después, por cuanto... era una carrera muy nueva que necesitaba jóvenes promesas, simplemente y entonces ingresé a la universidad con una licenciatura en [...] y tuve la oportunidad de estudiar tanto la maestría como el doctorado becada por la universidad[...]* (Informante 1).

*Yo empecé muy, muy jovencita, empecé a ser profesora con bachillerato, porque no había profesores de [...] y entonces me pidieron dar algunos cursos, yo estaba muy joven [...]* (Informante 6)

La Tabla 1 nos permite comparar la categoría en Régimen Académico de las entrevistadas con su tiempo de laborar en la Universidad y su grado académico.

**Tabla 1**  
**Características de las docentes participantes. UCR, 2016-2017**

Participante	Categoría en Régimen	Tiempo de laborar en la Universidad	Grado académico
Informante 1	Catedrática	Más de 30 años	Doctorado
Informante 2	Asociada	Más de 30 años	Maestría
Informante 3	Adjunta	Entre 15 y 20 años	Maestría
Informante 4	Adjunta	Entre 15 y 20 años	Maestría
Informante 5	Instructora	Entre 25 y 30 años	Doctorado
Informante 6	Catedrática	Más de 30 años	Doctorado
Informante 7	Asociada	Entre 15 y 20 años	Maestría
Informante 8	Instructora	Más de 30 años	Maestría
Informante 9	Catedrática	Más de 30 años	Doctorado
Informante 10	Asociada	Más de 30 años	Maestría
Informante 11	Instructora	Entre 15 y 20 años	Doctorado
Informante 12	Instructora	Entre 10 y 15 años	Doctorado
Informante 13	Catedrática	Entre 10 y 15 años	Doctorado
Informante 14	Asociada	Entre 10 y 15 años	Maestría

**Fuente:** Elaboración propia de la autora (2018).

El Régimen Académico abarca a todas las personas docentes que tienen propiedad en la Universidad de Costa Rica. Consta de cuatro categorías, las cuales son, en orden ascendente: instructor(a), adjunto(a), asociado(a) y catedrático(a). Para poder ascender en dicho régimen, se toma en cuenta lo siguiente:

- a. Condición académica.
- b. Tiempo de servicio en la docencia universitaria.
- c. La evaluación del profesor en la docencia, la investigación y la acción social,
- ch. Experiencia universitaria, publicaciones, obras artísticas, didácticas o profesionales calificadas.
- d. Conocimiento de idiomas

Todas las entrevistadas están en régimen académico, cuatro son catedráticas, cuatro asociadas, dos adjuntas y cuatro instructoras. A primera vista pareciera que la situación es razonable. Sin embargo, haciendo un análisis de las que llegaron a ser catedráticas, se encontró que todas tienen doctorado, una no tiene hijos, otra tuvo su único hijo después de ser catedrática y las otras dos tuvieron que hacer grandes esfuerzos para llegar a tener ese grado.

*[...] Yo me acostaba con toda la familia, me levantaba cuando todos estaban dormidos como a las 11 de la noche, trabajaba en artículos como hasta las 4 de la mañana y me acostaba y simulaba que había dormido toda la noche, porque mi esposo no quería que yo escribiera artículos, porque eso significaba que yo tenía posibilidades de ir a conferencias y no le gustaba que yo viajara sola [...]* (Informante 1).

*Y me acuerdo que yo decía esto es como hacer pancito, voy a hacer pan, como hacer pan y cada pan es un artículo, lo que sea, pero eso va a significar aliviarme de alguna manera, ¿verdad? Y ahí empecé a investigar y fui [...] así me hice catedrática [...]* (Informante 6).

También llama la atención que hay tres docentes que tienen la categoría de instructoras y el grado académico de doctorado. Una de ellas, si bien tiene más de 10 años de haber ingresado como docente a la Universidad, salió a cursar su maestría y doctorado, y se reincorporó como docente luego de su regreso, entrando en Régimen Académico hace un año. Pero en los otros dos casos, una tiene 25 años de trabajar en la Universidad y la otra tiene más de 30 años de carrera docente y la otra más de 10 años de estar en Régimen Académico.

Cuando se les pregunta por qué no han ascendido en Régimen Académico, la respuesta es consistentemente: por la dificultad para escribir y publicar artículos. *[...] Puntos tengo, lo que me falta son publicaciones, esa es la realidad [...]* (Informante 3)

Teniendo en cuenta la socialización de género, las mujeres tienden a ser más inseguras, a exigirse mucho para estar satisfechas consigo mismas y todo esto dificulta que publiquen.

## 4.2. Maternidad y docencia

En cuanto al número de hijos o hijas, cuatro de las entrevistadas no son madres, tres de ellas tienen un hijo o hija, tres tienen dos, una tiene tres y tres tienen cuatro. La maternidad sin dudas tuvo influencia en la carrera de las mujeres docentes. Y no podría ser de otra manera, ya que la maternidad ha sido uno de los espacios que el patriarcado ha empleado de manera preferente para asegurar la subordinación de las mujeres por un lado y por otro, para asegurarse que la misma se siga manteniendo de generación en generación (Lagarde, 1990).

Ser docentes no exime a las mujeres, en esta sociedad, de recibir el mandato social de ser esposas y madres, dado que las representaciones que configuran el imaginario social de la maternidad que menciona Tubert (1996) también están presentes en las mujeres académicas. Una de las entrevistadas pospuso el matrimonio y la maternidad hasta ser catedrática. Otras fueron madres muy jóvenes y enfrentaron su carrera docente en esas condiciones, pero tienen muy claro cómo combinar la maternidad con sus carreras académicas fue complicado, que implicó sacrificios, renunciaciones y también cuestionamientos, porque ellas no se adecuaban al prototipo de mamá que se nos impone desde los libros escolares, desde la publicidad y que configura el ideal social de cómo deben ser las madres.

*[...] Sí había que irlo a dejar a la escuela, a recogerlo, ayudar con las tareas, ese tipo de cosas, este [...] era [...] fue un período muy desgastante también, ¿verdad?*

(Informante 5)

*Yo ahí dejé de [...] de [...] ni pretender publicar, no volver a salir. Esto fueron 7 años, que yo no fui a un cine, no salí para nada, 7 años, me acuerdo, porque a los 7 años, el día que fui a un cine, ya se me había olvidado cómo era. Después los puse en el CIL, antes de esos 7 años, pero a mí me tocaba jalarlos [...]* (Informante 6).

*Cuando eran chiquitos era muchísimo más complejo, sobre todo, había reclamos, resentimientos. El mayor pertenecía a un equipo de natación, llegó a ser campeón nacional, y siempre me decía "pero todas las mamás llevan chocolate caliente y el paño y los reciben, vos no" yo no, no puedo, ¿verdad? [...] una coordinación muy, muy compleja, con sentimientos de culpa, tuve bastante tiempo sentimientos de culpa* (Informante 8).

La culpa y el sacrificio van muy asociados a la maternidad. Las mujeres multiplican sus obligaciones y dividen un tiempo que no tienen para poder cumplir a cabalidad con las obligaciones que la sociedad les adjudica como madres, y como resultado se sienten agotadas y dejan de lado sus espacios de recreación y el tiempo para sí mismas. Sin embargo, no consiguen ser las madres ideales que están siempre listas para todo.

Como afirma Valladares (1994) en su investigación sobre los mitos de la maternidad, estos mitos se difunden por la prensa. Es decir, la prensa actúa, junto con un conjunto de dispositivos (la escuela, la religión, la música, entre otros), como aparatos ideológicos del patriarcado (Mesa, 2012). Y estos aparatos, desde la hegemonía, construyen un ideal maternal que se caracteriza por el sacrificio, la entrega, la abnegación y la generosidad. Badinter (1991) sostiene que se nos pretende hacer creer estas actitudes esperadas en las madres derivan de un "instinto maternal", sin reconocer que son construcciones culturales, lo que lleva a que se ponga toda la responsabilidad de cuidar los hijos e hijas en la madre y se le indique una única forma de proceder.

Por eso, para estas mujeres, por más intelectuales que sean, cumplir con ese ideal, en la medida que puedan, se transforma en una fuente de tensión y también de culpa cuando no lo logran, y además tienen que estar justificando continuamente que sí son buenas madres. Por ejemplo, una de ellas afirmó "*porque yo soy una buena mamá*" (Informante 1).

Tendemos a considerar que estos mandatos de la maternidad basada en el sacrificio y el sufrimiento, en la responsabilidad exclusiva de la mujer, son asumidos por las mujeres más tradicionales, aquellas que renunciaron a tener un proyecto de vida propio para ser buenas madres. Sin embargo, en nuestro caso, estamos trabajando con mujeres universitarias y vemos que ni el nivel académico, ni el hecho de ser docentes permite a las mujeres sustraerse de las representaciones sociales sobre la maternidad, y eso hace mucho más complejas sus carreras, por lo menos, mientras sus hijos e hijas tienen menos de 12 años.

### **4.3. Cuidado de otras personas**

Socialmente, las mujeres hemos sido encargadas de cuidar de otras personas, para lo que se nos prepara desde la primera infancia cuando se nos regalan muñecas, y se nos encarga cuidarlas. Como dice Basaglia (1987), las mujeres hemos sido educadas para estar

pendientes de las otras personas, nutrirles, comprenderles, pero no para ocuparnos de nosotras mismas y de nuestro desarrollo.

De las cuatro de las entrevistadas que han asumido labores de cuidado de otras personas de su familia, tres no tienen hijos ni hijas. El tiempo de dedicación al cuidado varía según los casos, pero siempre es una carga que, en el mejor de los casos, les resta tiempo para dedicar a sus carreras académicas y en el peor, puede llevarlas a interrumpirlas.

*Me acuerdo una vez en Colombia, que fui a hacer una capacitación y me ofrecieron quedarme y yo decía, no puede ser, el sueño de mi vida, y volví a ver mi realidad, una mamá de 95 años, otra tía de 90, un chico adolescente, aborreciente (sic) en esa época y otro ingresando a la universidad. Muchas gracias, me hubiera muerto de la delicia de quedarme trabajando en un tema que me encantaba, pero mi realidad era otra (Informante 8).*

La informante 4 debió posponer sus metas académicas dos veces, una para cuidar a su esposo que tuvo una situación de salud grave.

*[...] Entonces yo dejé de trabajar medio tiempo en la universidad, pedí un permiso sin goce de salario por medio tiempo[...] En ese momento estaba haciendo los cursos de régimen académico, precisamente para ascenso en régimen, [...] precisamente terminé el curso, había terminado el curso y usted sabe que hay dos años para presentar la carta si no, prescriben, y qué iba yo a estar pensando en una carta en ese momento, verdad? ( Informante 4).*

Luego, se reinsertó en su carrera académica y había ingresado a hacer un doctorado, pero su mamá se enfermó:

*Tenía como un mes de estar en el doctorado, ya estaba sintiendo el ritmo bastante fuerte y mi mamá se enfermó, se enfermó así como fuerte, ¿verdad? De hecho yo creí que ya...que ya iba a morir, se puso muy mal. O sea, además tuvo como 3 crisis de pérdida, de perder como referentes [...] y tuve que dejar el doctorado para cuidar a mi mamá (Informante 4).*



Este caso es muy típico de lo que les pasa a las mujeres, sus prioridades siempre ocupan el último lugar, lo que es algo que no suele suceder con los hombres, según lo demuestran, entre otras las investigaciones de Asesina, Batthyány y Brunet (2007), Rojas (2007), Gómez, Peña y Parra (2016), quienes encuentran que la mayoría de las cuidadoras son mujeres a quienes ni siquiera se les reconoce la función de cuidado como trabajo.

#### **4.4 Conciliación entre la labor docente, el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado**

En este apartado queremos referirnos a las estrategias que diseñan las mujeres para poder cumplir con su trabajo en la Universidad, su trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de hijos e hijas y otras personas. Esta situación es inseparable de la manera en que se distribuyen las tareas de cuidado y el trabajo doméstico en los hogares de las docentes.

El hecho de que las mujeres hayan alcanzado el nivel de educación más alto y que se desempeñen como docentes universitarias no cambia sus responsabilidades en la crianza de sus hijos e hijas, el cuidado de personas adultas mayores y el trabajo doméstico. Retomando a Coria (1998), lo que las mujeres negocian con sus parejas no es una tarea, sino lo que esta tarea significa en términos de tiempo, de espacio material y psíquico. Es decir, las múltiples ocupaciones que se les asignan a las mujeres según sus roles, no les dejan el tiempo para sí mismas, y como su mente está ocupada en los problemas del hogar, de la familia, de sus hijos e hijas, no tienen posibilidad de dedicarse a sus carreras académicas porque no tienen la disponibilidad mental y afectiva para reflexionar.

Muchas de las mujeres entrevistadas no han podido renegociar la distribución del trabajo no remunerado, por lo que han tenido que diseñar estrategias para poder atender sus obligaciones como docentes, al mismo tiempo que buscan cómo solucionar el cuidado de sus hijos o hijas y la limpieza de su hogar. Las estrategias utilizadas por algunas entrevistadas fueron contratar trabajadoras domésticas remuneradas o apoyarse en otras mujeres de su familia o amigas, lo que perpetúa el ciclo de considerar que las mujeres siempre son responsables del cuidado, o bien lograron una negociación bastante equitativa con su compañero de vida.

*Siempre he tenido una persona que hace el trabajo doméstico, siempre, en todo momento, siempre, siempre, he tenido alguien que me haga el trabajo doméstico y también mis hijos estuvieron en la escuela que quedaba en frente de la casa y cuando*

*ya estaban más grandecitos, que iban al colegio, pues, tenían un bus que los venía a recoger [...] (Informante 2).*

*[...] Vivía en Escazú, entonces, era un lío terrible, llegar hasta allá y apenas yo llegaba, mamá estaba agotada, deseando irse, mamá tenía muchos años de edad, y yo tenía que llegar a hacer todo, todo...Me fui cerca de mamá y entonces [...] mamá soportaba más horas, digamos, no tenía los traslados, y además ella tenía una empleada y la empleada le ayudaba en la casa (Informante 6).*

*[...] Yo creo que también, si no hubiera sido porque tenía un grupo de amigas que teníamos hijos también de la misma edad, y que también éramos universitarias, no hubiéramos podido salir adelante [...] (Informante 9).*

*Mi esposo y yo hicimos un acuerdo de no traer trabajo a casa, para poder estar con nuestras hijas, y nos dividimos por igual todo el trabajo de la casa y de cuidado de las niñas, pero siempre hay cosas que le tocan a la mamá (Informante 14).*

Otras combinaron los servicios del Centro Infantil Laboratorio con estrategias no tradicionales

*Tuve la enorme fortuna de que pudo entrar al CIL, que para mí eso fue una soberana maravilla [...]ella podía estar ahí hasta las 4 de la tarde y muchas veces, diay, yo me la traía para acá a las 4 de la tarde si me faltaban cosas, entonces iba y la traía, porque, diay, ya era una hora a partir de la cual no hay nadie, ¿verdad? (Informante 10).*

Algunas tuvieron apoyo de las direcciones de sus escuelas

*[...]la Directora de la Escuela dice que las mujeres, sobre todo si tienen hijos, pueden elegir el horario antes que los hombres, y eso ayuda[...] (Informante 13).*

También hubo quienes utilizaron sus horas de sueño

*Y preparaba clases a las 3 de la mañana, daba clases de 7 a 9 de la mañana, yyyy, trataba de estar lo más que yo pudiera dedicada a mi familia, a mis hijos que los adoro*

*además, soy una buena mamá. Y entonces fueron muchos años de no publicar, aún teniendo el doctorado (Informante 1).*

*Conciliaba trabajando 24 horas diarias, porque me tocaba digamos, trabajar en mi tesis y atender las cosas de la casa, luego, conseguí trabajo en la universidad, en un proyecto de investigación y trabajaba en la universidad mis 8 horas, atendía las cosas de mi casa, luego trabajaba en la tesis, triple jornada (Informante 12).*

#### **4.5. Influencia de la maternidad, el cuidado y el trabajo doméstico no remunerado en la carrera académica**

Diez de las docentes entrevistadas tienen hijos o hijas, y tres de las que no los tienen, han asumido el cuidado de otras personas de su familia. De esto se deriva que estas mujeres asumen una doble jornada laboral, les ocupa su tiempo, y por ende, su espacio, físico y psíquico, ya que deben asumir responsabilidades familiares. Esto determina que las que han logrado ascender en sus carreras académicas tuvieron que diseñar diversas estrategias para lograr cumplir con los requisitos que eso implica.

De acuerdo con el Tercer Balance del Estado de la Igualdad de Género en la Universidad de Costa Rica (Carcedo y Amador, 2012), para el 2011 había 1.677 docentes en el Régimen Académico. Si consideramos la composición de las personas que están en Régimen Académico por sexo, encontramos 633 mujeres y 1.044 hombres, lo que representa el 37,7% y el 62,3% del total, respectivamente.

En comparación con el balance anterior (2006), hay un aumento en todas las categorías, tanto en números absolutos como relativos. Sin embargo, la categoría de Catedrático sigue siendo la que tiene la mayor brecha con un 66,1% de hombres y un 33,9% del total en esta categoría.

En Costa Rica, en la Encuesta del Uso del Tiempo realizada por el INEC en el 2017, se destaca que las mujeres dedican al cuidado de los niños y niñas menores de 12 años 5: 24 horas semanales, mientras que los hombres dedican alrededor de 2 horas, lo que implica que las mujeres dedican 3 horas y 24 minutos semanales más que los hombres a esta actividad. En cuanto al trabajo doméstico no remunerado, para las mujeres es de 35:49 horas semanales y para los hombres de 13:42 horas semanales. Por otra parte, la carga global de trabajo (suma del trabajo remunerado y no remunerado) es de 73:26 horas

semanales para las mujeres, y para los hombres de 66:39 horas semanales, lo que implica 7 horas semanales más para las mujeres (INEC, 2018).

Como se desprende de lo anterior, las mujeres asumen muchísimas más horas de trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que los hombres, especialmente cuando tienen hijos o hijas menores de 12 años, lo cual se corresponde con lo que decía Durán (2007) cuando afirmaba que "muerden" el tiempo de las madres. Las madres sienten que para cumplir adecuadamente con las exigencias de la maternidad deben sacrificar sus aspiraciones, carreras y proyectos de vida para cumplir con la trampa del sacrificio de la que habla Lombardi (1988).

Por eso, si tomamos en cuenta lo que dice Coria (1998) con respecto a que cuando el espacio psíquico está "ocupado", se reducen las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal, podríamos afirmar que, a menos que tengan tiempo asignado en su horario laboral para escribir, las mujeres difícilmente lograrán hacerlo en los tiempos que pasan en su hogar, por lo menos, mientras tienen hijos o hijas que necesitan sus cuidados.

Para poder ascender en la carrera académica, una de las entrevistadas pospuso la maternidad y el matrimonio hasta reunir la mayoría de los requisitos para ser catedrática. Ahora, con un niño pequeño, sigue publicando, con la siguiente estrategia:

*Al principio lo hacía trabajando toda la noche, ahora me levanto unas dos horas antes que mi esposo y el niño y produzco en ese tiempo (Informante 13).*

Otras, con base en su determinación y a dedicarle horas de sueño a escribir artículos, lo lograron.

*Y entonces fueron muchos años de no publicar, aun teniendo el doctorado... Cuando mis hijos entran todos a la escuela, finalmente tengo un espacio, un tiempo que puedo dedicarle a ser profesional, y no era mucho, pero era de 7 de la mañana a 3 de la tarde. Decido dedicarme exclusivamente y almorzaba a las 3 de la tarde con mis hijos. Y en ese momento comienzo a soñar con puestos administrativo docentes, ser la directora del posgrado y además con ascender en régimen. Era mi ventana de oportunidad. Pasé muchas noches en blanco, escribiendo artículos (Informante 1).*

Las más, simplemente no lo lograron...

*Yo estuve casada muchos años con una persona que publicó muchas cosas y todo, eh, yo creo que nunca fue a un supermercado, y en aquel tiempo no hacías pago automático, entonces un día a pagar el agua, un día a pagar la luz, un día a pagar el teléfono[...]* ( Informante 9).

*En fin, y si yo no escribo, no asciendo en régimen académico, entonces no voy a ser asociada, no voy a ser nunca a menos que[...]*y no puedo sacar año sabático porque no tengo[...]*no tengo tiempo completo en régimen, porque uno podría sacar un año sabático para escribir y sacar todo esto que tiene uno ganas de hacer. Ehhh, no sé si en algún momento tendré ya la oportunidad de subir al tiempo completo en régimen, pero quizás eso sería cuando yo esté ya terminando[...]* a mí me faltan 6 años y medio para pensionarme, entonces, es un poco difícil que ya[...] (Informante 5).

#### **4.6. Los roles maternos extendidos como limitación al avance de las carreras académicas de las mujeres**

Esta es una de las categorías de análisis que fueron incorporadas a partir de los relatos de las entrevistadas. Algunas mujeres que no son madres, o que han solucionado los problemas de cuidado contratando a una servidora doméstica o porque sus hijos o hijas llegaron a la adultez, manifestaron que no conseguían escribir por el tiempo que dedicaban a cuidar de sus unidades académicas, por la cantidad de tesis que dirigían o asesoraban e incluso, porque se ocupaban de los problemas personales de sus estudiantes. Eso es lo que afirma Lagarde (2003), que las mujeres cuidan a los hombres, a las familias, comunidades, y a diversos sujetos políticos y sus causas.

*Entonces, yo creo que hice como una suerte de maternidad extendida, en la relación de pareja, y era un bebé más del que yo me tenía que ocupar, un agobio más en vez de una compañía solidaria[...]* (Informante 6).

Otras tienen una tendencia a dedicar muchas horas a apoyar a sus estudiantes, a dirigir tesis, pero también a ser sus consejeras en asuntos personales.

*[...]Me he dedicado a actividades las cuales no son fuente de publicación o no sé cómo publicar ahí entonces eso me ha afectado un poco[...]* las estudiantes tesieras me dicen "usted es mi mamá". Entonces si yo la directora, soy la mamá y si soy

*asesora, soy la tía[...]porque por ejemplo, esta oficina funciona muchas veces como un consultorio psicológico[...] (Informante 3).*

*Yo creo que yo tengo 30 años de tener hijos e hijas postizos, académicas, y no solamente la parte del acompañamiento académico, sino el afectivo, los novios, las novias, las inquietudes, los cambios, ¿verdad? Las situaciones económicas, ¿verdad? No sé cuántos habrán dormido en mi casa en momentos de crisis, a cuántos habré apoyado económicamente para que salgan [...] (Informante 9).*

*Un estudiante dijo a sus compañeras: 'ustedes conocen los supermercados AM-PM, así es la profesora, ustedes están salvadas porque esta profesora les contesta a las 5 de la mañana y les contesta a las 12 de la noche (Informante 5).*

Pero también se dedican a cuidar sus unidades académicas, a participar en muchas comisiones, a crear nuevas instancias a las que dedican más tiempo que la carga académica que tienen y cuidan como si fueran criaturas.

*[...] El trabajo de la coordinación de carrera absorbe tantísimo tiempo, es como imposible, dar lecciones, calificar trabajos, atender estudiantes, e[...]La gente me dice ¿cuándo vas a escribir? Y les digo, bueno, cuando me pensione seguro[...] (Informante 5).*

*[...] Me ha limitado más investigar y publicar que he tenido cargos de dirección mucho tiempo...[...] Estuve en las tres comisiones que crearon las carreras y hubo que sortear muchas dificultades (Informante 2)*

Entonces, podemos afirmar que no es solamente la maternidad biológica la que dificulta el avance de las mujeres en la academia, sino que las mujeres se dedican a funciones que no son reconocidas por el sistema de Régimen Académico. A diferencia de sus compañeros, las mujeres docentes entrevistadas integran comisiones, dirigen y asesoran tesis, dirigen TCU y sobre todo, son las referentes para el estudiantado. Como decía la informante 14, los docentes de la unidad académica quieren que integre las comisiones "porque las mujeres son más ordenadas". Se nota aquí la persistencia de los estereotipos

tradicionales sobre las mujeres que llevan a pensar que, como son capaces de manejar un hogar, necesariamente son también ordenadas. Sin embargo, de parte de ellas, subsisten rasgos de la feminidad tradicional, que les impone ser para los demás y estar siempre disponibles, por lo que no pueden negarse a desarrollar ese tipo de tareas (Basaglia, 1987).

#### **4.7. Percepción de la diferencia en el avance de las carreras académicas de los hombres y las mujeres**

Algunas de las entrevistadas perciben que sus compañeros de trabajo que ingresaron más o menos al mismo tiempo que ellas, avanzaron más rápido en sus carreras. La división sexual del trabajo que asigna a las mujeres el trabajo doméstico no remunerado y a los hombres el trabajo remunerado ha dividido la sociedad en dos áreas claramente separadas. Si bien, desde hace varias décadas las mujeres han irrumpido en el mercado laboral, ellas siguen siendo las principales encargadas del trabajo doméstico no remunerado y del cuidado de las hijas y los hijos.

*Para los hombres es más fácil porque ellos no tienen todas esas imposiciones sociales de cuidar a la familia. Ellos pueden llegar a la universidad a las 8 am. Y quedarse en su oficina hasta las 7 p.m. en cambio, yo no puedo hacer eso, si estoy aquí pienso que podría estar jugando, o leyendo o haciendo cosas con mi hijo. No son las normas, es lo que se supone que se tiene que hacer (Informante 13).*

De esta forma, acumulan dobles y triples jornadas, y desarrollan habilidades para malabarismos entre sus múltiples ocupaciones. Los hombres, mientras tanto, tienen la parte reproductiva solucionada, hay una persona que cocina, limpia, lava y plancha la ropa, y se ocupa de cuidar a sus hijos o hijas, mientras ellos pueden ocuparse de su carrera. Por otra parte, para las mujeres, cuando se han casado y tienen hijos o hijas, es más difícil salir a hacer posgrados fuera del país. También parece haber una tendencia a elegir a los hombres para asignarles tiempo docente, como relata la informante 8.

*[...] Algunos de mis compañeros de maestría que se graduaron un año después y ellos sí tuvieron el tiempo, les dieron el tiempo, y yo tuve que esperar 6 años.*

(Informante 7).

#### 4.8. Percepción del sexismo y la discriminación en la sociedad

Las entrevistadas, como todas las mujeres, han enfrentado el sexismo al interior de la familia y en la sociedad. Algunas lo experimentaron por parte de su esposo o compañero y otras por sus madres, que les imponían los patrones femeninos tradicionales y una situación subordinada con respecto a sus hermanos hombres.

*Y mi esposo tenía mucho trabajo, trabajaba tiempo completo y además tenía un buen puesto que le daba la posibilidad de decir que mi trabajo en la universidad era mi hobby, y que él podía mantener a la familia y que entonces, las consecuencias de que yo trabajara las tenía que asumir yo (Informante 1).*

*Cuando mi hermano y yo todavía estábamos en la casa, por ejemplo, ay pobrecito, ¿le sirve? ¿Es un inválido?... no podía uno irse de vacaciones tranquilo, era una molestia, no de parte de mi padre, mi padre entendía, mi madre porque 'a usted le toca, cómo nos deja solos' y yo 'está mi hermano, ya le dejé todo listo' (Informante 9).*

Como puede verse, estas mujeres enfrentaron los mismos estereotipos de género que otras, mandatos de conformarse con su rol de amas de casa, de ser para los demás, de desvalorización de su trabajo remunerado. Estas dos informantes son catedráticas y han ocupado cargos importantes en la Universidad, lo que nos lleva a considerar que es posible enfrentar los mandatos, transgredirlos y construir un proyecto de vida propio.

#### 4.9. Percepción del sexismo y la discriminación en la academia

La academia, como cualquier otra institución de nuestra sociedad, se encuentra inmersa en un contexto patriarcal, discriminador de las mujeres y, por ende, sexista, lo que lleva a que las mujeres académicas experimenten situaciones de discriminación también en su trabajo. El sexismo imperante en la sociedad también se refleja en la manera diferenciada en que las mismas mujeres tratan a los hombres en las unidades académicas y también en cómo algunos hombres ignoran los conocimientos de las mujeres.

*[...] porque una compañera ya pensionada un día me dijo 'claro, es que es hombre, véalo ahí en el centro, vea todas le ayudan, todas le sirven. ¿No le da cólera?' y yo... 'Sí'. Es cierto, son minoría pero no es una minoría desprestigiada, sino más bien es una minoría con prestigio y se les ayuda y se les sirve (Informante 3).*



*Hay unos compañeros recién graduados y ya les dan tiempos y cursos. Ni siquiera tienen experiencia de trabajar en el campo, pero la directora dice que llevaron cursos de práctica y que eso es suficiente (Informante 11).*

*Tengo un doctorado en didáctica de [...] cuando hago propuestas a los profesores sobre cómo mejorar sus clases, me dicen que sí, pero siguen haciendo lo mismo de siempre, con grupos de 150 estudiantes [...]. (Informante 13).*

Esto se refleja en la forma en que, según se desprende de los relatos de las informantes, los hombres, aún en carreras mayoritariamente femeninas, parecen ocupar posiciones de privilegio y en cómo parecen ignorar los aportes de las compañeras. Los roles tradicionales de género, podríamos afirmar, siguen manifestándose aun en grupos con un nivel educativo alto. Las mujeres siguen pendientes de servir, de maternizar a sus compañeros, respondiendo a las expectativas de la feminidad tradicional. De igual manera, el sexismo es fuerte dentro de lo académico, el viejo mito al que se refería Bailyn (2003) que postula que las mujeres son menos inteligentes que los hombres y que no son capaces de desenvolverse en las ciencias, se mantiene entre algunos profesores universitarios. Una de las entrevistadas, hizo su maestría en Estados Unidos, al mismo tiempo que su esposo, en la misma especialidad y relata lo siguiente:

*Y uno de los profesores se dejó decir, dentro del pequeño recinto, supuestamente secreto, que mi esposo me hacía los trabajos. Eso me llegó a oídos y obviamente, no volví a matricular ningún curso con mi esposo. Y además puse a ese profesor como parte de mi tribunal de tesis (Informante 1).*

Pero también pasa aquí:

*[...]había un profesor famoso[...]empezaba sus clases diciéndole a las estudiantes mujeres: ¿Qué tienen en común las vacas y las mujeres? Que ninguna de las dos puede aprender matemáticas bien (Informante 4).*

Por otra parte, desde el punto de vista estructural, la forma en que está estructurado el Reglamento de Régimen Académico dificulta los ascensos de las mujeres, fundamentalmente en lo que respecta al peso que tienen los grados académicos y las

publicaciones. El Reglamento es formalmente neutral, dado que no establece diferencias entre hombres y mujeres, pero refleja las expectativas de una sociedad patriarcal y lo que se considera valioso para ella. De esta manera, los títulos de doctorado y las publicaciones son fundamentales para poder llegar a las categorías más altas del régimen. El quehacer de la Universidad comprende tres áreas: la Docencia, la Investigación y la Acción Social, y resulta que la mayoría de las mujeres hacen docencia y acción social, que no ofrecen los elementos necesarios para una publicación.

*[...] Las únicas mujeres que estamos en régimen ahorita somos xx y yo, de un equipo de 22 profesores. En régimen en este momento solamente somos 8, de esos 8 sólo 2 mujeres [...]* (Informante 5).

Con respecto a los títulos de doctorado, a menos que las mujeres consigan su título antes de casarse y ser madres, o que hagan el mismo posgrado que su esposo, para ellas es prácticamente imposible salir del país durante al menos dos o tres años, dado que eso significaría abandonar sus responsabilidades familiares, y eso, siguiendo a González (2002), puede implicar que no acepte la oportunidad si se le ofrece.

*Me ofrecieron una beca a Alemania, pero, obviamente, en aquel momento el director me dijo 'estás loca por decir que no, mirá Alemania'...si fuera varón...hubiera sido más fácil, el varón se va, y la mujer se va y deja todo* (Informante 7).

En lo referente a cómo se consideran los puntajes de las actividades para el ascenso en régimen académico, las entrevistadas refieren lo siguiente:

*Creo que no hay ninguna estrategia que promueva el trabajo de las mujeres universitarias, para subir en régimen académico [...] más mujeres hacemos acción social que los hombres [...] el puntaje que te dan en acción social es mínimo, pero además no se promueve la publicación de experiencias de acción social, los tiempos que te dan no dan chance para sistematizar* (Informante 9)

*En la Escuela tenemos 8 proyectos de acción social y sólo uno es asumido por un hombre, y es porque es..."* (un proyecto con relevancia a nivel nacional e internacional que recibe mucha publicidad) (Informante 13)

Otra entrevistada se refiere a la actividad docente

*[...] Los procesos que se hacen de transformación, de conciencia [...] quien se transforma también es una y es desde ahí desde donde vas a poder dar una clase, no única y exclusivamente porque leíste un montón de cosas, sino porque se supone que es una universidad ligada a esta realidad (Informante 9).*

Por último, las mujeres tienen muchas dificultades para publicar porque la carga de sus roles domésticos no les deja tiempo para escribir en sus casas. Por otra parte, porque en su tiempo en la Universidad se dedican a cuidar sus unidades académicas, a hacer acción social, a participar en comisiones y a cuidar a sus estudiantes. Los hijos e hijas, el trabajo doméstico no remunerado, el cuidado de otras personas, asumir muchos puestos académico-administrativos y dedicarse a ellos como si fueran su familia, asumir un rol maternal con sus estudiantes, todo esto lleva a que su tiempo para producción intelectual se reduzca. Tal como dice Coria (1998), "cuando el espacio psíquico está 'ocupado', las posibilidades de crecimiento y desarrollo personal se reducen indefectiblemente" (p. 53).

*[...] Entonces la parte de publicaciones a mí sí se me ha complicado un montón. Esa es mi meta ahora que termine [...] porque yo dije "yo no me voy a pensionar sin ser catedrática". Muy a menudo estoy empezando a trabajar a las 5 y media o 6 de la mañana en mi casa y muy a menudo estoy aquí hasta las 7 u 8 de la noche, ayer salí como a las 8 de la noche[...]. (Informante 10).*

*[...] El rato que yo le dedico a la que viene a llorar aquí a la oficina, podría estar yo escribiendo mis artículos (Informante 3).*

De lo anterior puede deducirse que es necesario revisar las formas de evaluar el ascenso en el Régimen Académico desde una perspectiva de género. Mientras se sigan valorando con tanto peso las publicaciones, a menos que las mujeres tengan tiempo asignado en su horario laboral para escribir, difícilmente lograrán hacerlo en los tiempos que pasan en su hogar, por lo menos, mientras tienen hijos o hijas menores de 12 años, ni en el tiempo asignado por la Universidad, si no se redistribuyen equitativamente las labores administrativo-docentes y de acción social con sus compañeros de trabajo.

## 5. Conclusiones

- 1) Por tratarse de una investigación exploratoria, de carácter cualitativo, no pueden generalizarse los resultados. Sin embargo, podrían extraerse algunas ideas de lo que les sucede a las mujeres; por un lado, porque se buscó un grupo diverso de las diferentes áreas de la Universidad para entrevistar, con historias, edades y circunstancias diferentes. Y por otro lado, porque la información empezó a ser muy similar, es decir, a cumplir los criterios de saturación a que se refieren Glasser y Strauss (1967), sobre todo, entre quienes tenían más tiempo dedicado al cuidado o ampliaban el rol materno aun dentro de la Universidad.
- 2) Todas las mujeres entrevistadas tienen más de 10 años de trabajar en la UCR y están en Régimen Académico. Doce de las catorce mujeres tienen entre 15 y más de 30 años de servicio, pero solo 4 son catedráticas. Además, dos de ellas, con alrededor de 30 años de servicio, se mantienen como profesoras instructoras, a pesar de que una de ellas tiene doctorado. De lo anterior se desprende que la mayoría de las mujeres avanzan poco en sus carreras académicas.
- 3) Se encontró que mujeres que tienen hijos o hijas solo han logrado ascender en Régimen Académico por su persistencia y a costa del sacrificio de horas de sueño, situación que no enfrentan los hombres, como se desprende de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Los sacrificios que son capaces de hacer estas mujeres para avanzar, por otra parte, nos demuestran la voluntad, el tesón y la capacidad de estas mujeres para lograr sus metas, incluso en condiciones adversas.
- 4) La división sexual del trabajo y la asignación de la responsabilidad casi exclusiva de los hijos e hijas dificultan el ascenso de las mujeres en la carrera académica. A pesar de que en algunos casos las parejas de estas mujeres asumen parte de las responsabilidades de la crianza, como dice una de ellas, hay cosas que le tocan solo a la mamá.
- 5) La carga de la maternidad consume tiempo que, a su vez, es espacio físico y psíquico, como afirma Coria (1998). Para poder escribir, uno de los requisitos para avanzar en la carrera académica, se requiere contar con ese espacio que no se puede encontrar en una casa con niños menores de 12 años.
- 6) La conciliación entre el trabajo como docentes y la vida doméstica es complicada y depende muchas veces de lograr el apoyo de otras mujeres, ya sean familiares o

empleadas domésticas, lo cual implica perpetuar los mandatos sociales del cuidado como responsabilidad femenina.

- 7) A pesar de pertenecer a estratos sociales con alto nivel educativo, las docentes no han logrado negociar que sus carreras sean importantes para el núcleo familiar. Han renunciado a becas de doctorado, han tenido que esperar a que sus familias se duerman para levantarse a escribir porque sus parejas, también profesionales, entienden que la crianza de los hijos e hijas y el trabajo doméstico les corresponden a las mujeres.
- 8) No solo la maternidad biológica, sino también el cuidado de otras personas y la extensión del rol materno interfieren en sus carreras académicas. Algunas asumen el cuidado de sus madres o padres adultos mayores, otra vio interrumpida su carrera académica por la enfermedad del esposo.
- 9) Muchas docentes se ocupan de sus unidades académicas como si fueran sus hijas, asumen proyectos de acción social, TCU, dirección de tesis y atienden a sus estudiantes en sus problemas personales, lo que les resta tiempo en la Universidad para escribir.
- 10) Se percibe que los hombres adelantan con más facilidad sus carreras porque tienen quién les resuelva sus necesidades domésticas y también porque prefieren dedicarse a lo que les da más prestigio, la investigación y la publicación.
- 11) Se percibe la existencia de sexismo y discriminación, tanto en el entorno social como al interior de la Universidad, lo cual se refleja en la forma en que son tratadas, pero también por aspectos estructurales que definen normas de evaluación del trabajo académico que son más difíciles de cumplir para las mujeres que para los hombres.
- 12) El Reglamento de Régimen Académico ha sido formulado desde una perspectiva que no considera las diferencias que el género introduce en las posibilidades de realizar el trabajo universitario, pues hace énfasis en la investigación, en los doctorados y en las publicaciones, y da escasa relevancia a la acción social y a la docencia, con lo que no tiene en cuenta la situación de las mujeres.

## **6. Recomendaciones**

- 1) Continuar haciendo balances de igualdad de género en la Universidad para poder contar con información estadística sobre las brechas de género existentes.

- 2) Promover una división equitativa de los tiempos docentes entre hombres y mujeres, de forma que más hombres se impliquen en actividades de acción social. La acción social tiene que ser un compromiso de toda la Universidad, no solo de las mujeres. Para ello, es necesario que la acción social pase a ocupar el mismo lugar de prestigio que tiene la investigación. Cuando se realizan procesos de fortalecimiento y transformación de las comunidades, la Universidad cumple con su compromiso con el país, pero este compromiso no puede ser solo de las mujeres.
- 3) Hacer una revisión integral del Reglamento de Régimen Académico desde una perspectiva de género, revisar los puntajes que se otorgan a la acción social y la docencia y reconocer el valor de la sistematización de experiencias docentes y de acción social.
- 4) Incluir en los proyectos de acción social tiempo para la redacción de artículos que sistematicen sus resultados.
- 5) Dar a las mujeres tiempo y espacio para escribir en su horario de la Universidad, porque para poder escribir se requiere de tiempo, que implica un espacio material confortable y tranquilo, pero también un espacio psíquico que permita concentrarse y producir, como diría Virginia Woolf, tener una habitación propia.

## Referencias

- Asesina, Lorena, Batthyány, Karina y Brunet, Nicolás. (2007). *Género y Cuidados Familiares. ¿Quién se hace cargo del cuidado y la atención de los adultos mayores en Montevideo?* (Informe Final de investigación, Proyecto de Investigación I+D, CSIC UDELAR). Uruguay: UNFPA. Recuperado de [http://www.unfpa.org.uy/userfiles/informacion/items/210\\_pdf.pdf](http://www.unfpa.org.uy/userfiles/informacion/items/210_pdf.pdf)
- Babbie, Earl. (2000). *Fundamentos de la investigación social*. México: Internacional Thompson Editores.
- Badinter, Elizabeth (1991). *¿Existe el instinto maternal? Historia del amor maternal Siglos XVII al XX*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Bailyn, Lotte. (2003). Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 137–153, March 2005, Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-0432.00008>
- Basaglia, Franca. (1987). *Mujer, locura y sociedad*. Colección La Mitad del Mundo (2ª ed., 1ª reimpresión). México: Universidad Autónoma de Puebla.

- Benería, Lourdes. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientras Tanto*, (6), 47-84. Recuperado de [https://www.jstor.org/stable/27819239?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/27819239?seq=1#page_scan_tab_contents)
- Carcedo, Ana y Amador, Diana. (2012). *Tercer balance de la igualdad de género en la Universidad de Costa Rica* (Informe de Rectoría). San José, Costa Rica: UCR.
- Carcedo, Ana. (2007). *Segundo Balance de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica* (Informe de Rectoría). San José, Costa Rica: UCR
- Carcedo Ana. (2001). *Balance de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica* (Informe de Rectoría). San José, Costa Rica: UCR.
- Coria, Clara (1998). *Las negociaciones nuestras de cada día*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Delgadillo, Ligia (comp.). (1996). *La mujer en la Universidad: un caso centroamericano*. San José, Costa Rica: Guayacán.
- Durán, María Ángeles. (2007). *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* España: Espasa Libros. S.L.U.
- Flores, Aurelia y Espejel, Adelina. (2015). El sexismo como una práctica de violencia en la Universidad. *RES, Revista de Educación Social*, (21), 128-142. Recuperado de <http://www.eduso.net/res/21/articulo/el-sexismo-como-una-practica-de-violencia-en-la-universidad>
- Fonow, Margaret y Cook, Judith. (1991). *Beyond Methodology. Feminist Scholarship as Lived Research*. Indiana, Estados Unidos: Indiana University Press.
- Fonow, Margaret y Cook, Judith. (2005) Feminist Methodology: New Applications in the Academy and Public Policy. *Journal of Women in Culture and Society*, 30(4), 2211-2236.
- Garita, Nora y Herrero Libia. (2005). Mujer y Ciencia en la Universidad de Costa Rica. *Revista Centroamericana de Ciencias Sociales*, 2(2), 79-101.
- Glasser, Barney y Stauss, Anselm. (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick, U.S.A.: Aldine Transaction.
- Goetz, Judith y Le Compte, Margaret. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Gómez, Ana María, Peña, Olga y Parra, Eliana. (2016). Caracterización y condiciones de los cuidadores de personas con discapacidad severa en Bogotá *Rev. Salud pública*, 18(3), 367-378. DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v18n3.53048>

- González, Mirta. (2002). Feminismo, academia y discriminación. *Revista Educación*, 26(2), 169-183.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, Universidad Nacional e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2017. Resultados generales* [Sitio Web]. San José, Costa Rica.: INEC. Recuperado en <http://www.inec.go.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca-virtual/reenut2017.pdf>
- Krefting, Linda A. (2003). Intertwined Discourses of Merit and Gender: Evidence from Academic Employment in the USA. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 260–278.
- Lagarde, Marcela. (1990). *Cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lagarde, Marcela. (2003). *Mujeres cuidadoras. Entre la obligación y la satisfacción: "Cuidar cuesta: costos y beneficios del cuidado"*. Recuperado de [http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/marcela\\_lagarde\\_y\\_de\\_los\\_rios/mujeres\\_cuidadoras\\_entre\\_la\\_obligacion\\_y\\_la\\_satisfaccion\\_lagarde.pdf](http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/mujeres_cuidadoras_entre_la_obligacion_y_la_satisfaccion_lagarde.pdf)
- Lamas, Marta. (1996) La perspectiva de género. *La Tarea, Revista de Educación y Cultura*, 8(47),1-11.
- Lombardi, Alicia. (1988). *Entre madres e hijas. Acerca de la opresión psicológica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Mesa, Sylvia. (2012). La violencia contra las mujeres como problema de poder. *Aportes a la discusión*, (8), 18- 24.
- Rodrigou, Maite, Burijovich, Jacinta, Domínguez, Alejandra y Blanes, Paola. (2010). Trayectorias académicas: las marcas de género en la Universidad Nacional de Córdoba. En Alejandra Boschetti y Gloria Boder (comps.), *Resonancias de Género: investigación, políticas y estrategias transformadoras: ponencias presentadas en el Congreso Internacional "Las Políticas de Equidad de Género en Prospectiva: Nuevos Escenarios, Actores y Articulaciones"* (pp. 387-402). Buenos Aires, Argentina: FLACSO. Recuperado de [http://www.academia.edu/7139178/Trayectorias\\_acad%C3%A9micas\\_las\\_marcas\\_de\\_g%C3%A9nero\\_en\\_la\\_Universidad\\_Nacional\\_de\\_C%C3%B3rdoba](http://www.academia.edu/7139178/Trayectorias_acad%C3%A9micas_las_marcas_de_g%C3%A9nero_en_la_Universidad_Nacional_de_C%C3%B3rdoba)
- Rojas, María Victoria. (2007). Asociación entre la habilidad de cuidado del cuidador, el tiempo de cuidado y el grado de dependencia del adulto mayor que vive situación de enfermedad crónica, en la ciudad de Girardot. *Revista Avances en Enfermería*, 25(1), 33-45. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35899>
- Sau, Victoria. (1990) *Diccionario ideológico feminista* (2ª ed.). Barcelona, España: Icaria Editorial
- Schwartz, Howard y Jacobs, Jerry. (1984). *Sociología cualitativa*. México: Trillas.



Taylor, Steve J. y Bogdan, Robert. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Argentina: Paidós.

Taylor, Verta. (1998). Feminist Methodology in Social Movements Research. *Qualitative Sociology*, 21(4), 357-379.

Tubert, Silvia. (1996). *Figuras de la madre*. España: Ediciones Cátedra.

Valladares, Blanca. (1994). Revisión teórica sobre los mitos de la maternidad. *Revista de Ciencias Sociales*, (65), 67-74.

Yáñez, Sonia. (2016). *Trayectorias laborales de mujeres en ciencia y tecnología. Barreras y desafíos. Un estudio exploratorio*. Chile: FLACSO.